عمليات الممارسة
في طريقة العمل مع الجماعات



الأستاذ الدكتور

السيد عبد الحميد عطية

وكيل المعهد العالى للخدمة الإجتماعية

بالإسكندرية

ورئيس قسم خدمة الجماعة

دكتور

محمود عبد الرحمن حسن

مدرس خدمة الجماعة

بالمعهد العالى للخدمة الإجتماعية

بالإسكندرية

مطبعة البحيرة

BEHERA PRESS

٠٤٥/٣٣٥١٨٦٥

عمليـــات الممارســـة
فى
طريقة العمل مع الجماعات

الأستاذ الدكتـور

السيد عبد الحميد عطية

وكيل المعهد العالى للخدمة الإجتماعية
بالأسكندرية
ورئيس قسم خدمة الجماعة

الدكتـور

محمود عبد الرحمن حسن

مدرس خدمة الجماعة
بالمعهد العالى للخدمة الإجتماعية
بالأسكندرية

مطبعة البحيرة BEHERA PRESS

٠٤٥/٣٣٥١٨٦٥

بسم الله الرحمن الرحيم

يَرْفَعْ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

سورة المجادلة من الآية (١١)

مقدمة :

فى مجال الخدمة الاجتماعية تعددت وجهات النظر إلى الجماعة حيث ينظر إليها كوسيلة وهدف وأداة للتعبير ، وخاصة بعد أدركتها الخدمة الاجتماعية إمكانية استغلال ما تتيحه الجماعات من خبرات لتحقيق النمو والتغيير فى سلوك الأعضاء خلال عضويتهم فهى فى نظر الخدمة الاجتماعية بيئة خصبة تتوفر فيها القوى الكامنة التى يمكن استثارتها واستثمارها وتوجيهها بطريقة عملية مقصودة لا يجاد مناخ يكتسب الأفراد من خلاله السلوك الاجتماعى الذى يساعد على القيام بأدوارهم الاجتماعية بفاعلية وكفاءة .

وطريقة العمل مع الجماعات هى إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التى تستخدم الجماعة كوسيلة لتنمية الشخصية وتحقيق التوافق الاجتماعى للفرد خلال عملية التفاعل ، وتستثمر هذه الطريقة العلاقات المتبادلة التى توفرها الجماعة لتحقيق الأهداف الفردية والاجتماعية ، إذ يكتسب الفرد شخصيته نتيجة مشاركته فى حياة الجماعة ، ومنها يتعلم نسق السلوك خلال عمليات التفاعل الاجتماعى وما يتضمنه هذا التفاعل من ثواب أو عقاب يفرضه المجتمع والزملاء والجماعات المختلفة التى يعيش فيها الفرد ويتصل بها .

وتقوم طريقة العمل مع الجماعة على أن خبرات الأعضاء تنمو وتزدهر بالعلاقات غير الرسمية التى تتكون من خلال الجماعات والأهداف الجماعية ، والجماعات باعتبارها وسيلة لإشباع الاحتياجات وحل المشكلات ضرورة لا غنى عنها حينما تنشأ مشكلات جماعية وفردية تتطلب الحل وطريقة العمل مع الجماعات تقوم على أساس مساعدة الأعضاء للحصول على الخبرات والمهارات .

ويحتاج الأخصائى الذى يعمل مع الجماعات إلى معلومات وإدراك مستمر للجماعات التى يعمل معها ، ودراسة العوامل العامة والمؤثرة فى حياة الجماعة ومعرفة الاختلافات بين أنواع الجماعات ويحتاج كذلك للتعرف إلى حاجات الجماعات ورغباتها والطريقة التى تكون بها المؤسسة ذات نفع فى إشباع هذه الحاجات والرغبات ولابد من أن يعمل مع الجماعات للوصول إلى قرار يتصل بالهدف فى علاقته بوظيفة المؤسسة ، ويدرك الأخصائى بأنه مجرد أداة لتنمية أعضاء الجماعة وتحتاج ممارسة الأخصائى لطريقة العمل مع الجماعات إلى دراسة كاملة للسلوك الفردى والظروف الاجتماعية وطبيعة العلاقات السائدة مع المجتمع ويستخدم الأخصائى علاقته بالجماعة والعمل معها .

ويعالج هذا الكتاب موضوعات مختلفة منها فى الفصل الأول الدراسة ومداخلها وتطبيقاتها الميدانية والفصل الثانى التفاعل وديناميكية الجماعة وتماسكها والفصل الثالث أهداف الجماعة والعملية الجماعية والفصل الرابع هو طريقة العمل مع الجماعات والإتجاهات والمشاركة واتخاذ القرار والفصل السادس بعنوان البرنامج والفصل السابع بعنوان التسجيل فى طريقة العمل مع الجماعات .

أتمنى أن يفيد ابنائنا الطلاب

والله ولى التوفيق

المؤلف

الفصل الأول

أساليب دراسة الجماعات

تعددت أساليب دراسة الجماعات حتى نستطيع أن نعلم عنها خصائصها وعملياتها وأهداف وأساليب تحقيقها ولذا سنحاول فيما يلى أن نحدد أهم هذه الأساليب .

أولاً : المداخل الأمبيريقية Emperical Approach

تتعدد المداخل لدراسة السلوك الجماعى باستخدام المدخل الأمبيرقى وتصنف الدراسات إلى ثلاث أقسام عادة هى :

١- الدراسات الميدانية — Field studies

٢- التجارب المعملية — Laboratory experiments studies

٣- دراسات لعب الأدوار — Role playing studies

١- الدراسات الميدانية :

أهم ما يميز الدراسات الميدانية أن الظاهرة تحت الدراسة تتم دراستها كما توجد فى صورتها الطبيعية ويعنى ذلك أن الباحث لا يضع العوامل التى يدرسها ولكنه يدرس الظاهرة كما تحدث فى شكل أحداث اجتماعية .

فالدراسة تتم فى الميدان وليست فى المعمل ويختلف شكل الدراسات الميدانية ، وقد يرجع ذلك إلى أغراض الباحث الأساسية . فلو كان غرض الباحث هو الوصف أو الاستطلاع أو الاستكشاف فمن المحتمل أن تبدأ الدراسة بعدد محدد من الفروض أو بدونها ولا يقوم الباحث بأية معالجة لأى جانب من جوانب الموقف .

وقد يتدخل الباحث فى الظاهرة للتأكد من العلاقات الملاحظة بين المتغيرات والتى تتخذ صورة السبب والنتيجة ، فيحتمل أن يكون شكل

الدراسة الميدانية فى صورة " التجربة الميدانية " فيأخذ الباحث فى هذا المدخل الإحداث الطبيعية التى تحدث لاختيار نتائج السلوك الجماعى وكل هذه المتغيرات يجب أن نأخذها فى اعتبارنا كما حدثت فى الواقع الاجتماعى.

٢- الدراسات الوصفية الاستكشافية

Descriptive - Exploratory

الغرض من الدراسات الوصفية الاستكشافية هو وصف الجماعات التى تقع تحت الدراسة وغالبا ما يتم التركيز على العلاقة بين المتغيرات ويختلف الغرض الذى يخدمه هذا المدخل من مجرد وصف الخصائص فى الجماعة إلى تكوين الفروض فى علاقاتها الوظيفية فإذا كان الغرض هو تكوين فروض أو بناء علاقات وظيفية فإن الباحث قد يأخذ واحد من مدخلان محتملان .

١-فقد يختار جماعات عشوائية ويقوم بقياس متغيرات متعددة لهذه الجماعات ثم ينظر لعلاقتها مع بعضها البعض .

٢-أو قد يختار هذه الجماعات مستنداً فى ذلك إلى معايير محدده تمثلها هذه الجماعات بدرجات ومقومات مختلفة من التغير موضوع الدراسة ثم يقارن بين هذه الجماعات من حيث الخصائص .

والمثال على المدخل الأول دراسة بولانسكى Polansky وليبت Lippitt وريدل Redl ، فقد قاموا بدراسة جماعة تتكون من ثمانية من الأولاد وأخرى تتكون من ثمان بنات فى اثنين من المعسكرات الصيفية .

واشتملت البيانات على تقديرات المشرفين وملاحظات القائمين بالتجارب واستجابات الاستفتاء للأولاد والبنات .

وقام الباحثون بعد ذلك بدراسة العلاقة بين مكانة العضو وتـأثير فـى الجماعة وقد أظهرت النتائج أن الأعضاء من ذوى المكانة العالية يحـاولون التأثير على أعضاء الجماعـة مـن ذوى المكانـة المنخفضـة وأدت هـذه الملاحظات إلى صياغة فروض عن تأثيرات وضع مكانة الفرد على التـأثير الاجتماعى فى الجماعة ، والمدخل الثـانى توضحـه مؤسسـات الرعايـة الاجتماعية التى قام بها بلوى Baly فقد درس حجم المؤسسة وتأثيرها علـى سلوك العاملين بها باختيار عينة من المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة ثم قام باختيار خصائص الأدوار القائمة فى كلا النوعين من المؤسسات ثـم قارن بينها فوصل إلى أن الفرق بين كلا النوعين يرجع إلى تغير الحجم وقـد أدرك أيضا إلى أن المؤسسـات الصغـيرة توجـد فـى المـدن الصغـيرة والمؤسسات الكبيرة توجد فى المدن الكبيرة وقد توصل مـن ذلـك إلـى أن الفروق بين كلا النوعين يرجع إلى الموقع البيئى وليس للمؤسسة .

٣- التجارب الطبيعية : Field Experiments

تختلف التجارب الطبيعية عن الدراسات الاستكشافية فالبـاحث يوجـد تغييرات طبيعية للدراسة للتأثير فى العملية الجماعية . وأحيانـا مـا يمكـن التخطيط لذلك فقد إذا ما علم الباحث أن التغيير فـى طريقـة للحـدوث أو سوف يحدث فى وقت معين وعلى سبيل المثال أن بعض الفصول الدراسـية تطبق نظام انتهاء التفرقة العنصرية فيمكن للباحث أن يصمم دراسة تحليليـة بعدية أو يختار فصول دراسية أخرى مشابهة للأولى ويقارنه الفصول التـى تعمل به الأخرى التى لا تعمل به ومن خلال هذه الطريقة يكون تقويم تـأثير عدم التفرقة العنصرية .

ومما يميز التجربة الطبيعية عن الدراسات الاستكشافية تكون علاقات السبب والنتيجة أكثر وضوحاً .

وفى التجارب الطبيعية قد يستطيع الباحث أحيانا أن يفيد من تغييرات لا يكون هو سببا فى حدوثها ولكنها تقع فى مجرى الحياة العادية كما هو الحال عند إدخال سياسة جديدة ، أو اتباع نظام جديد ، أو وقوع حادث مفاجئ ، فإذا توفرت لدى الباحث بيانات قبليه ، فإن هذه الحالات تتيح له فرصا يستطيع أن يكشف خلالها عن التغيرات التى يمكن أن تقع نتيجة هذه الحدث الطبيعى أو نتيجة هذه التجربة الطبيعية وذلك كما رأينا فى دراسة ليبرمان فى تأثير التغيير فى الأدوار على اتجاهات شاغلى هذه الأدوار . وقد يحث أحيانا أن يطبق الباحث عددا من الاختبارات على أفراد مجتمع من المجتمعات ، كما فعل د. لويس مليكه فى الدراسة إلى قام بها فى إحدى قرى محافظة المنوفية ، وطبق فيها عددا من الأسئلة السوسيومترية على كل الراشدين الذكور فى القرية ، ثم حدث بعد ذلك أن أجريت الانتخابات لمنصب عمدة القرية ويهيئ ذلك الموقف أمام الباحث فرصة طيبة للتحقق من صدق الأساليب السوسيومترية فى التنبؤ عن نجاح الأشخاص فى مواقف عملية ، كما يهيئ له فرصة لدراسة التغير فى اختيارات أفراد المجتمع لقادتهم بعد اختيارهم بصورة مباشرة فى المناصب التى كان لأفراد المجتمع فضل دفعهم لها ، فمثلاً يستطيع الباحث إعادة تطبيق نفس الأساليب السوسيومترية على نفس الأفراد وذلك بعد فترة معينه لدراسة التغير فى الاختيارات ، والعوامل المرتبطة بهذا التغير أن وجد . وهل يرجع ذلك لتغير فى سلوك القادة المنتخبين بعد اختيارهم لمراكزهم القيادية أم هل يرجع لسبب آخر ؟

ومن النماذج المعروفة فى التجارب الطبيعية دراسة السلوك فى مواقف الأزمات والنكبات والكوارث الطبيعية مثل الزلازل والحرائق العامة والفيضانات ، ومن ذلك الدراسة التى قام بها كيليان للتعرف على الصراع المتعلق بالولاء للجماعات المرجعية المختلفة التى تنتمى إليها وتأثيرها على تفضيله القيام بواجباته الأسرية أو العامة فى أوقات الكوارث ولا يعنى ذلك أن الباحث يتعين عليه أن يخطط لهذه المواقف أو أن يتنبأ بحدوثها ، ولكنه إمكان استغلالها للدراسة حين وقوعها ، فيدرس مثلا الاختلاف بين سلوك الناس فى القرية فى حالة حدوث حريق بها أو وباء أو وفاة أو احتفال عام . إلى غير ذلك من مواقف تلقى دراستها الضوء على سلوك الأفراد والجماعات .

وتنحصر المزايا الرئيسية للتجارب الطبيعية فى أن الباحث لا يفرض من جانبه أى تغيير على الجماعة موضع الدراسة ، وفى أنه يمكن دراسة التغييرات الدالة ، إلا أن الباحث فى هذه الطريقة لا يستطيع أن يدرس غير التغييرات التى قد تحدث طبيعيا ، وقد يتعذر عليه الحصول على بيانات قبلية ، ومن ثم فقد يصعب عليه التأكد من حقيقة العلاقة السببية إلا أنه إذا أمكن وضع خطة بمقتضاها يحدد البيانات بصورة منظمة قبلية وبعدية وعلى جماعات تجريبية وضابطة . فإن وقوع تغييرات فى الجماعات الطبيعية يهيئ فرصا ممتازة أمام الباحث لمعرفة الكثير عن الحياة الاجتماعية .

والتجارب الميدانية . تختلف عن التجارب الطبيعية فى انه تدخل فيها عمداً ، تغييرات فى الجماعة ، بقصد اختبار بعض الفروض أو تقويم فعالية طريق من طرق إدارة الجماعة مثلا ، ويخطط لهذه التغييرات بعناية

ودقة طبقا لمقتضيات البحث . وبحيث يمكن ضبط ظروف التجربة ، وبالطبع ، يتعين الحصول على تعاون الجماعة موضع التجربة حتى يمكن إدخال التغييرات موضوع الدراسة ، ومن النماذج المعروفة لهذه الطريقة تجارب كوش وفرنش .

ومجتمع التجربة الميدانية بين مزايا الطريقة التجريبية والدراسة الميدانية إلا أنه يجب الحصول على موافقة الجماعة على إدخال التغييرات المطلوبة فى حياتها ، إلا أن الجماعات التى تقبل ذلك قد لا تكن ممثلة لغيرها من الجماعات ، ومن ثم يجب الحذر فى التقسيم ، ومن ناحية أخرى قد تعترض إدخال التغييرات صعوبات جدية . فمثلا لا يكفى أن يحدث تغييرا فى نمط القيادة بمجرد أن نطلب من القائد أن يغير من سلوكه .

الجماعة الطبيعية فى المعمل : هى تعديل للتجربة الميدانية يتطلب وضع الجماعات الطبيعية فى ظروف مضبوطة . ومن أمثلتها تجربة فريش وسنيدر بقصد الكشف عن بعض العوامل التى تحدد درجة تأثير الضباط فى أداء رجالهم ، وعلى وجه الخصوص درجة هؤلاء الرجال لضابطهم ، وقد طبق على إعداد كبيرة من الجنود فى قاعدة جوية استبيان للكشف عن الاتجاهات التى فى تكونت لديهم خلال حياتهم اليومية ، نحو ضباطهم ثم كونت جماعات كل منها من ضباط وثلاثة من رجالة ، طلب منهم العمل معا فى مهمتين تحت ظروف مضبوطة . ويتطلب الموقف فى المهمة الأولى اختلاف الضابط مع رجالة فيما يتصل بالحل الذى يجب أن تقدمه الجماعة للمشكلة .

وقد سجلت المناقشات وقيمت التغييرات خلال المناقشة ، وقد تم بذلك الوصول إلى ان الضباط الذين يتمتعون بقدر أكبر من حب رجالهم بذلوا

محاولات أكثر للتأثير فى رجالهم ، وكانوا فى ذلك أكثر نجاحا من الضباط الذين يتمتعون بقدر أقل من حب رجالهم ، أما فى المهمة الثانية فقد وحد مقدار المحاولات المبذولة من الضباط فى كل الجماعات للتأثير فى رجالهم ، فكلف كل منهم بمغادرة مكان الاجتماع وترك تعليمات كتابيه موحدة (دون علم الرجال بالطبع) فى كل الجماعات للتأثير فى سلوك الأعضاء . وقد وجد أيضا أن الضباط الذين يتمتعون بقدر اكبر من حب رجالهم يكونون أكثر نجاحا فى محاولاتهم من الضباط الذين يتمتعون بقدر أقل من حب رجالهم وذلك بالرغم من تساوى مقدار الجهود المبذولة . ويمتاز هذا النوع من التجارب بأنه يسمح باستخدام أنواع الضبط المألوفة فى المعمل عادة . إلا أنه فى مثل هذه التجارب تواجهنا صعوبات فى التفسير ، ففى التجربة السابقة مثلاً ، يتعذر القطع بعدم وجود عوامل أخرى لها أثرها فى انصياع الرجال لضباطهم غير درجة حبهم لهم . .

الجماعات الصناعية فى المعمل : وهى تجارب تهدف إلى التغلب على الصعوبات السابقة ، أى تهدف إلى عزل التغييرات والتحكم فيها تحت ظروف مضبوطة بقدر الإمكان . وتتطلب مثل هذه التجارب تكوين جماعات فى المعمل ، تعمل فى ظروف يخلقها القائم بالتجربة .

وكلما زادت المحاولات للضبط ، كلما زاد جو التجربة ابتعاداً عن " الحياة الواقعية " فمثلا لكى نتحكم فى التأثير غير المضبوط للمعرفة السابقة بين الأعضاء ، تتكون الجماعات أناس لا يعرف بعضهم البعض الآخر ، ولكن يمكن دراسة تأثير الاتصال بين الأعضاء ، يكون الاتصال كتابيا ، ثم تستبدل الرسائل التى يكتبها الأعضاء برسائل أخرى معدة سابقاً ، بل أنه فى بعض التجارب أوهم الأعضاء انهم ينتمون إلى جماعات يستطيعون الاتصال

بأعضائها فقط عن طريق جهاز الكترونى ولكنهم فى حقيقة الأمـــر كــانوا يستمعون إلى تسجيل صوتى لتفاعل مجهز وفى كل هذه التجارب لــم يكــن القصد هو خلق ظروف مشابهة تماما لما يحدث فى المجتمـــع ولكــن كــان القصد هو الكشف عن الآثار الناتجة عن التغيير ففى متغيرات معرفة تعريفـا مجرداً ، والميزة الرئيسية لهذه التجارب هى فى إمكان عـــزل المتغــيرات وضبطها تجريبيا ، بحيث يمكن معرفة وجهة العلاقات النسبية ، وهو أمر لا يتيسر تحقيقه فى التجارب الميدانية ويرد أنصار هذه الطريقة علـــى النقــد الموجه لها وهى أنها تجارب مصطنعة بعيدة عن " العالم الواقعى " يـــردون مثل هذه التجارب هى الطريق الوحيد فى كثير من الحالات لمعرفة العلاقات السببية ، كما أن التجارب فى العلوم الطبيعية هى أيضا تجارب مصطنعـــة فى كثير من الحالات .

٤- التجارب الميدانية : Field experiments

تتميز التجارب الميدانية بدرجة الضبط التجريبى ، فيمكـــن للبــاحث التحكم فى المتغيرات وضبطها .

وأكبر مثال على التجارب الميدانية الدراسة التى قام بـــها كــل مــن كوش Coch وفرش Frechn وموضوع الدراسة أنهم قاموا تكوين أربـــع جماعات يتراوح إعدادها بين سبعة إلى أربعة عشر وكانت الجماعات الأربع متشابهة فيما بينها فى التماسك والقدرة أو الكفاءة وتعرضت الجماعات الأربع لتغييرات فى العمل وقد شارك إحدى الجماعات فى التخطيط للتغيــير بينمــا شارك كل العمال جماعتين آخريين فى التخطيط للتعبـــير أمــا المجموعــة الرابعة ، فقد عرف الأعضاء بالتغيير فقط وتم قياس الوقـــت الـــذى تــأخذه الجماعة للوصول إلى درجة والكفاءة فحقق المشاركة الكاملة أســـرع تعلـم

التعبير الجديد . بينما حققت مشاركة جزء من الأعضاء أفضل معدل نـــال ، أما عدم المشاركة (الجماعة الضابطة) قد حققت ابطأ معدل للتعلـــم ، حيـــث فشلت هذه المجموعة فى الوصول إلى المعيار المحدد .

التجارب المعملية : Laboratory experiments

أن الفرق الأساسى بين التجربة المعملية والدراسة الميدانية هو مكـــان إجراء البحث فالمعمل له إمكانية أكثر من الموقف الطبيعى .

فمن أهم مميزات التجربة المعملية درجة الضبط التى يمكن لمن يقـــوم بالتجربة القيام بها على المتغيرات المراد دراستها .

ويثار تساؤل هل النتائج التى تصل إلينا فى المعمل يمكـــن تصميمـــها على مواقف طبيعية . فربما كانت المتغيرات التى تتم دراستها فى المعمـــل مختلفة أساسا عن تلك المتغيرات التى تمارس عملها فى الموقـــف الطبيعيـــة أذن هناك تحفظ فى تصميم نتائج التجارب المعملية .

ثانياً : السوسيومترى :

يتألف اللفظ Sociametry من شقين أحدهما لاتينى والآخر يونـــــانى وهما Metrum , Socius ويعنى القياس الاجتماعى والقياس ليس هدف فى حد ذاته ، وإنما هو وسيلة فنية لقياس موضوعات بعينها .

والسوسيو مترى على ما ذهب إليه مؤسسه (جاكوب مورينو ، تعطـــى معنى متغير ومحدد لقوانين التطور الاجتماعى والعلاقات الاجتماعيـــة كمـــا أنها تفسر فى ضوء بناء الجماعيات الاجتماعية الداخلية . ودراسة الأشـــكال المعقدة الناجمة عن قوى التجاذب والتنافر بين أعضاء الجماعـــة ويقـــال أن السوسيومترية تدرس الجماعة الإنسانية كوحدة كلية s a totality كما يؤخـــذ

في اعتبارها كل جزء فى علاقته بالكل . وينظر إلى الكل فى علاقته بكل جزء على حدة بيد أن السوسيومترى تركز على العلاقات بين الأفراد من وجهة نظر علم النفس وعلم النفس الاجتماعى .

ترى السوسيومترية أن الجماعات الاجتماعية قائمة بذاتها Sui Qeneris فى الواقع وتحاول الكشف عن درجة تجانس الجماعة . وهى تتركز على معيار معين لقياس الظاهرة الاجتماعية ليس فى عمومها وإنما لقياس العلاقات بين الأشخاص معتمدة على التجاذب والتنافر بينهم . ويتذكر السوسيومتريون أن انساق التفضيل الإنسانى إنما تتعمق فى هذه العملية بحيث لا يستطيعون كشفها بسهولة عن طريق المناهج الإحصائية . وهم لا يستطيعون أيضا البحث عن الرضا أو الإشباع معتمدين على منهج متداول فى العلوم الطبيعية لأن الحصول على نتيجة صادقة تحتم على السوسيومترى اختيار مساعدين في موضوع بحثه .

ويمكن اعتبار السوسيومترية نظرية فى البناء غير الرسمى للمجتمعات الإنسانية والجماعات الاجتماعية كما يمكن اعتبارها منهجاً للبحث فى ذلك البناء . فالمجتمع الإنسانى – حسبما يقول (مورينو) وتابعوه أكثر من مجرد شبكة من العلاقات العقلية الداخلية ، أنه يحمل الوجود فى حد ذاته . كما أن بناء المجتمع لا يماثل " النظام الاجتماعى " أو شكل الحكومة " فقد تختفى الحكومة مثلا . وأن المجتمع الاجتماعى الدينامى ينبغى أن يظل . ويضفى على ذلك البناء وجوده عن طريق عملية الاختيار السلبى والإيجابى لمن يحتويهم هذا البناء وعلى ذلك فأساس التجاذب والتنافر هو الاختيار الحر للأفراد أنفسهم ومن شأن هذه العلاقات ثبات الجماعات الاجتماعية . وعن طريق قياس مدى الاختبارات يمكن تحديد درجة ثبات "التناسق الاجتماعى" Soiciai Confiquration .

ويتطلب الاختبار السوسيومترى بيان اختيار الأفراد بغية إيجاد عـــدد من الارتباطات بموقف جماعة معينة أو نشاطها . ويطلـــق علـــى أســـاس الاختيار عموماً بالسؤال السوسيومترى أن المحك السوسيومترى قد يكون هذا السؤال أو المحك هاما جداً . ولربما يكـــون محـــددا جـــداً وتختلـــف عـــدد الاختبارات الموزعة بين هذين الحدين . وقد تكون الاختبارات مركزة حـــول عدد معين من الأشخاص .

تعريف السوسيومترية :

والسوسيومترى منهج يقيم مشاعر أعضاء الجماعة كل تجاه الآخر مع إتباع مقياس عام . ويبدى كل فرد اختياراته حسب المكانة السوسـيومترية أو المكانة الاجتماعية للآخرين أو مكانتهم فى الجماعة السوسيومترية أو المكانة الاجتماعية للآخرين أو مكانتهم فى الجماعة ويستحسن استخدام المفـــهومين الأول والأخير فى مجال السوسيومترى بينما يستخدم المفهوم الثانى " المكانة الاجتماعية " فى مواقف أخرى أن الأنماط الاختيارات من والى الأفراد إنمـــا تشكل شبكة العلاقات الشخصية بين أعضاء الجماعة ، ويطلق علـــى هـــذه الشبكة اسم البنـــاء " السوســـيومترى أو البنـــاء الاجتمـــاعى " أو " بنـــاء الجماعة " . ويتمثل بناء نماذج الاختيار بصفة عامة فى شكل رســـم بيـــانى diagran يرمز لأعضاء الجماعة فيه بدوائر أو مثلثـــات صغـــيرة بينمـــا يرمز للاختيارات بخطوط توصل بينهم . ونشير بعض صور بناء الجماعـــة السوسيوومترى إلى ما يطلق عليـــه بالسوســـيوجرام Sociqram ويرتبـــط اللفظ (سوسيوجرام) بالفظ (الاختبار)السوسيومترى) كما أنـــه قـــد يســـتخدم كمرادف له .عليه فالاختبار السوســـيومترى منـــهج يســـتخدم لتقييـــم بنـــاء الجماعة . وما السوسيوجرام إلا وجود منهج يوضح النتائج ويعرضها .

والهدف من هذا المقياس هو تنظيم الجماعة أو إعادة تنظيمها على أسس نفسية واجتماعية سليمة . والجمع بين أعضائها على أساس اختيار بعضهم بعضا لا على أساس إلزام بعضهم العمل مع بعض وبعبارة أخرى . فهى طريقة يستهدف تحسين العلاقات بين أعضاء الجماعة أو بين الجماعات بعضها وبعض . فالدراسات الاجتماعية Social Atoms تختلف عن الدراسات الفيزيقية من حيث أصلها ومعناها . وتعتبر الأولى أصغر وحدات العلاقات الاجتماعية ، كما أنها من وجهة نظر أخرى تعتبر مركز التجاذب أو التنافر أو الاختلاف .

المصطلحات السوسيومترية :

" بالإضافة إلى ما سبق ذكره من ألفاظ ومفهومات استخدمها السوسيومتريون إلا أن هناك ألفاظاً ومفهومات أخرى مقترنة بالاختيار السوسيومترى . ولقد وضع (موريبو) معظم هذه المصطلحات .

١-**النجم** : Star استخدام مورينو مصطلح " النجم " لبيان من يحصل على أكبر قدر من الاختيارات فى الاختبار السوسيومترى فهو يدلل على القادة سواء كانوا رسميين أم غير رسميين فى البناء السوسيومترى .

٢-**المعزل** : Isolate الشخص الذى لا يتقبل اختبارات فى الاختيار السوسيومترى وبالرغم من كونه عضواً فيزيقيا فى الجماعة إلا أنه من الناحية النفسية معزولاً عن أعضائها . هذا وتأخذ العزلة صوراً عديدة

(أ) فقد تكون عزلة بسيطة ، وهى التى لا يكون فيها الفرد موضع اختيار أو نبذ ، كما أنه من جانبه لا يختار ولا ينبذ أحداً .

(ب) وقد يختار الفرد أفراداً خارج جماعته ولكنهم لا يختارونه كما أن أعضاء جماعته لا يختارونه .

(ت) وقد يختار الفرد من أفراد خارج جماعته ولكنه يختار أفراداً غير من اختاروه أو لا يختار الفرد ، ولا يختاره أحد من داخل جماعته ، أو قد يختاره أفراد من جماعته ولكنه لا يختار أحد سواء من داخل الجماعة أو من خارجها .

(ث) وقد يختار الفرد أفراداً من جماعته فقط ولكنهم يتجاهلون .

(ج) وقد تكون العزلة فى صورة مثلث يتكون من ثلاثة أفراد يتبادلون الاختيار ولكن الجماعة تنبذهم .

(ح) وقد نجد خمسة أفراد معزولين ومنبوذين من جماعتهم وينبذ كل منهم واحداً أو أكثر من بينهم .

(خ) وقد نجد زوجا معزولاً .

(د) شخصاً معزولاً ونابذا ، أى أن أحداً لا يختاره كما ينبذ من الجماعة وهو بدورة ينبذ الجماعة .

٣-المهمل : Neglectee يستخدم هذا اللفظ ليشير إلى من يستقبل اختبارات قليلة نسبياً فى الاختبار السوسيومترى وبالرغم من حصوله على بعض الاختبارات فإنه يتجه إلى أن يكون مهملاً عن طريق أغلبية أعضاء الجماعة .

٤-المنبوذ : Rejectee المنبوذ هو الفرد الذى يحصل على اختبارات عكسية فى الاختبار السوسيومترى والاختبارات السلبية (العكسية) إنما هى نتيجة من السؤال السوسيومترى تجاه الأفراد لتشير إلى من يفضلون

قليلاً نشاط الجماعة . ويستخدم هذا اللفظ كثيراً فى مكان لفظ المعزول ، علاوة على أن لفظ " معزول " يشير إلى ما لا يحصل على اختبارات سلبية أو إيجابية فى الاختبار السوسيومترى . فهو باختصار معزول عن الجماعة ولا يجذب لى انتباه من أعضائها . وعلى العكس فإن المنبوذ سوف لا يحصل على اختبارات إيجابية من الجماعة ، وإنما يحصل على اختيارات سلبية أو اختبارات تدل على نبذه وهكذا فهو يلفت انتباه أعضاء الجماعة ، بيد أن الانتباه ذا طبيعة نابذة أو سلبية .

٥-الاختيار المتبادل : Mutual Choice يشير هذا المفهوم إلى فردين يختار كل منهما الآخر فى المقياس السوسيومترى ويقال عن ذلك ، بالاختيار الزوجى أو الثنائى ويبين هذا الرغبة المتبادلة فى العلاقة بينهما.

٦-الزمرة السوسيومترية : Sociometic ويشير إلى الموقف الذى فيه يختار عدد من الأفراد كل منهم الآخر فى نفس المقياس السوسيومترى ، بينما يعطون اختبارات قليلة نسبيا لمن يخرج عن دائرة جماعتهم المغلقة وهكذا تشكل الزمرة السوسيومترية جماعة فرعية داخل الجماعة الأكبر.

وهناك الكثير من المصطلحات التى تستخدمها السوسيومترية كالنسق السوسيومترى Sociometric cleavage ومثلث الاختبار ومثلث النبذ ومربع الاختيار ودائرة الاختيار وما إلى ذلك .

الاختبار السوسيومترى :

يهمنا فى هذا المجال أن نعرض لاستخدامات الاختبارات السوسيومترية فى تحسين البناء الاجتماعى للجماعة ، ودراسة الجماعات

المنظمة ، فمن خلال قياس التجاذب والتنافر بين أعضاء الجماعة يوضح الاختبار السوسيومترى دراسة البناء الاجتماعى للجماعات . فحينما تكون شبكة الاختيارات على شكل سوسيوجرام تظهر نماذج العلاقات الشخصية بسرعة ، كما يبين السوسيوجرام الصداقة المتبادلة والزمرة الصغيرة والأنساق بين الجماعات الفرعية ، ونماذج تكامل الجماعة وتفككها وهكذا يبين الاختبار السوسيومترى الصراعات بين الأشخاص حيث يدعونا إلى تحسين العلاقات بينهم .

أن أساس نظرية الاختبار السوسيومترى هو تطبيق نتائجه فى ترتيب الجماعات الفعلى أو إعادة ترتيبها ، ومن المعروف إمكانية إيضاح تأثير النتائج السوسيومترية فى الجماعات المنظمة ، وهذا حينما يعرف كل فرد الفرد التى ينبغى أن يشارك فيها حتى يتمكن من ضبط البيئة الاجتماعية التى تحياها . وعليه يخدم السوسيومترى أهدافا ذات قيمة فعلية . ومن المعروف أن الجماعة الاجتماعية ذات تأثير كبير على الأفراد إذا ما وجد كل منهم مكانة فى تجاربه مع الآخر فى الجماعة التى يعيش فيها . فالجماعة تجعل لدى الأفراد شعوراً بالضمان كما تجعله حراً فى اختيار من تكون معهم علاقات شخصية .

وبذلك تبين السوسيومترية مدى تماسك الجماعة ، وتكشف عما بها من تكتلات أو تصدعات وتظهر عن الشخصيات السائدة بها ، وتساعد على انتقاء المشرفين وتعيين الممارس على تكوين جماعات متآلفة متعاونة كما أنها وسيلة تعين الفرد على التعبير عن حاجاته واهتماماته وعلى العمل على إصلاح نفسه إذا كان غير مرغوب فيه .

ويجد سلوك اختيار الفرد تعبيرا أو متنفسا ، عن طريقة تظهر اختياراته وحقيقة أنه موجود فى وسط متعلق به . وذلك لأجل إيجاد طريقة فعالة بواسطتها تخدم اختياراته وبناء تغييرات شخصية وأيضا كما يكون كل الأعضاء المشتركين معه فى الجماعة موضوعات هامة بالنسبة إليه . وكما تصبح الجماعة " جماعة مرجعية تؤثر فى إحساسه بعضويته فيها ، وذلك عن طريق من يختارهم هو والعمل معهم فالأشخاص المقربين إلى الفرد هم أولئك الذين يريد الارتباط بهم بطريقة مباشرة . وعليه فالاختبار السوسيومترى بين الجماعة المرجعية الشخصية Personal – reference Group أو الجماعة السيكولوجية Psycheo group ويعتمد اكتشاف السوسيومترى على نظرية تلقائية فى اختبار السلوك فالفرد يختار من هم مساهمون معه فى حل مشكلات معينة أو القيام بأعمال متشابهة .

وفى تكوين الاختبار السوسيومترى فإن إنتقاء مقياس الاختيار له أهميته ، فأى نشاط فى حجرة الدراسة أو أى موقف آخر . ربما يعطى أساس الاختيار فى المقياس السوسيومترى . وعلاوة على ذلك فإن الاختبارات فى موقف معين ، ومختلف الأنشطة إنما تنعكس على توقعات دائمة وأساسية لبناء الجماعة أن وجود أنواع مختلفة من المقاييس السوسيومترية تجعلنا نفكر فى اختيار مقياس .

الشروط الواجب توافرها فى الاختيار السوسيومترى :

عند تطبيق القياس السوسيومترى يجب أن يراعى عدد من الشروط والخصائص ويمكن تحديده فى الخصائص التالية :

(أ) أن يشير بوضوح إلى طبيعة النشاط والموقف .

(ب) أن يكون مألوفا وواقعيا بالنسبة لأعضاء الجماعة .

(ت) أن يكون عاما ويفحص عوامل معينة ومحدده بالذات .

(ث) أن يمر من خلال علاقات أساسية ودائمة .

(ج) أن يتجنب الاختيارات المحرجة والعلاقات المتبادلة بين الأعضاء .

هذا وحينما يختار المقياس السوسيومترى فإنما يكون هاما حيث يشير إلى كيفية بيان اختيارات كل مقياس .

وعلية فثمة شروط يجب توافرها فى الاختبار السوسيومترى نوجزها فيما يلى :

١-توضيح حدود الجماعة ، إذ ينبغى أن يفهم الأشخاص طبيعة الجماعة .

٢-السماح للأشخاص باختيار أو نبذ عدد غير محدد من الأشخاص كما يشأون .

٣-تحديد محك الاختيار أو النبذ ، أى تحديد النشاط الذى يود للشخص أن يشارك ، أو لا يشارك فيه الآخرين ، كما يجب أن يكون هذا النشاط ذا معنى ودلالة بالنسبة للأشخاص .

٤-استخدام نتائج الاختبار السسيومترى فى إعادة بناء الجماعة فيجب أن يعرف الأشخاص أن اختياراتهم الإيجابية أو السلبية سوف تلعب دوراً هاما فى تحديد من يشاركهم فى نشاط معين .

٥-كفالة السرية التامة فى الاختيار .

٦-ملائمة الأسئلة المستخدمة لمستوى فهم أعضاء الجماعة . وتكون طريقة الاستبيان عادة مناسبة للراشدين وللأطفال الكبار ، بينما يكتفى فى حالة

الأطفال الصغار الذين يجدون صعوبة فى الكتابة بالتعبير الشفهى عـــن اختياراتهم . أما بالنسبة للأطفال الصغار جداً والذيـــن يعجـــزون عـــن التفاعل اللغوى بدرجة مناسبة فإن الأسئلة السوسيومترية قد تكون عديمة المعنى بالنسبة لهم وقد يكون من الأجـــدى اســـتخدام وســـائل أخـــرى كالملاحظة .

السسيوجرام : Sociogram

السيوسيوجرام نوع من خريطة الجماعة التى يتضح فيـــها اختيـــارات أعضائها سلبية كانت أو إيجابية . والسوسيوجرام يوضح الذات الاجتماعيـــة ويعرف كمجوع تلك العلاقات المحيطة بكل فرد ، وقد تكون عامة فى بعض الحالات وخاصة فى حالات أخرى . وتعتبر الذات الاجتماعية أجزاء مكونـــة للنموذج الكبير ، وتظهر الشبكة النفسية الاجتماعية عـــن طريـــق النظـــرة الداخلية لعدد الذات الاجتماعية . بالإضافة إلى تحليل السوســـيوجرام فـــإن السوسيومترين يستخدمون وسيلة الذرة الثقافية لتوضيح الأدوار الاجتماعيـــة التى يلعبها الأفراد ، إيجابيا أو سلبياً بإضافة إلى قالب العلاقـــات الداخليـــة التى بينه .

فالسوسيوجرام هو الصـــورة الفوتوفراغيـــة لرســـم بنـــاء الجماعـــة الاجتماعى ولقد استخدمه مورينو مشيراً إلـــى أعضـــاء الجماعـــة برمـــوز وبخطوط وبأسهم تشير إلى اتجاه الاختيار . وبالرغم من الملامح الأساســـية للسوسيوجرام فهناك تغيرات وتعديلات يدخلها الباحثون عليه . وقـــد كـــانت إحدى هذه التعديلات عن طريق (نورثوى) Northway إذ عمل رسم بيـــانى Diagram يحوى دوائر رئيسية . وعند الأجراء يحتل النجم مركز الدائـــرة

بينما يحتل المعزولين خارج الدائرة . ويقع الأعضاء الاخرين بين هذين الحدين فى حدود عدد الاختيارات التى يحصلون عليها .

وتقاس مكانة الاختيار السوسيومترى بقسمة عدد الاختبارات التى يحصل عليها الفرد على عدد أعضاء الجماعة المكونين لها ويرمز إليها بالمعادلة الآتية :

$$\text{مكانة الاختيار السوسيومترى} = \frac{\text{عدد الاختيارات الحاصل عليها الفرد}}{\text{عدد أفراد الجماعة} - 1}$$

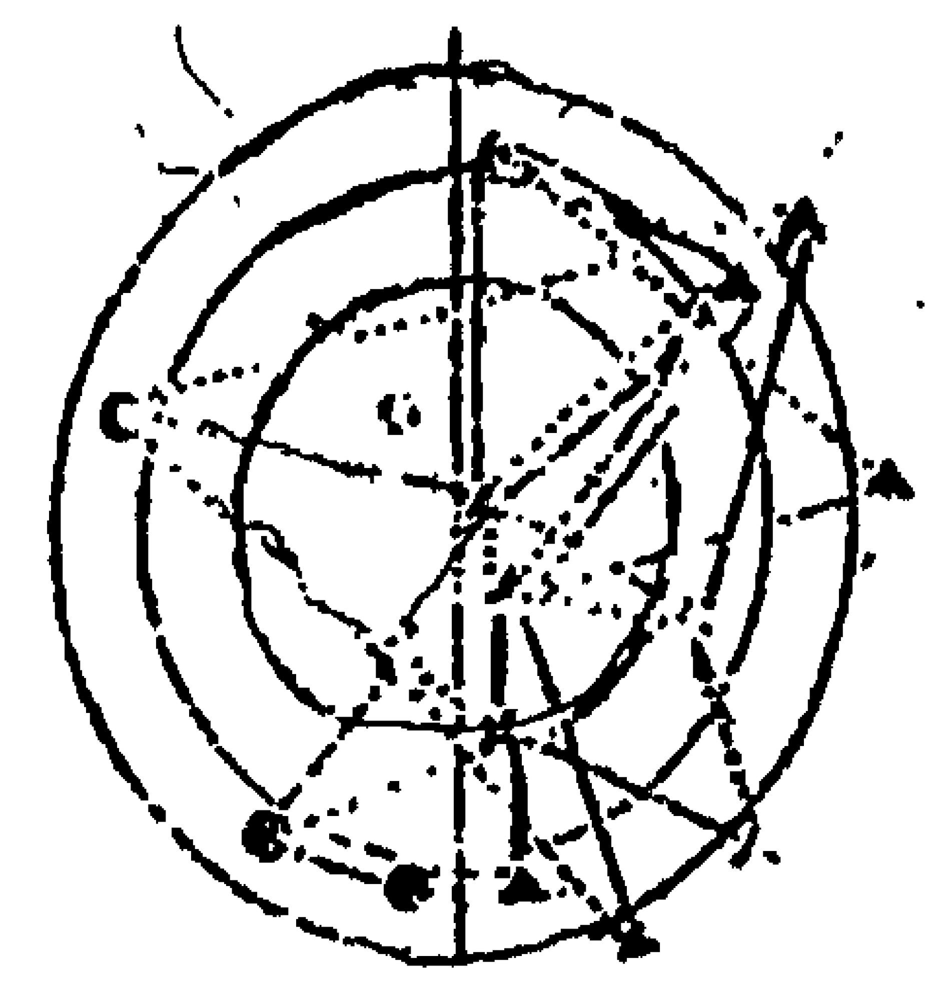
ويقاس تجانس الجماعة بقسمة عدد الاختيارات المتبادلة على عدد الاختيارات الممكنة أن تكون متبادلة ويرمز إليها بالمعادلة الآتية :

$$\text{تجانس الجماعة} = \frac{\text{عدد الاختيارات المتبادلة}}{\text{عدد الاختيارات المتبادلة ممكنا}}$$

وعليه يقيس السوسيوجرام العلاقات غير الرسمية فى الجماعة أو مكانة الفرد فى الجماعة ذاتها . وقد يستخدم لتلخيص الاختيار اللفظى أو المكتوب للاختيار السوسيومترى أو الملاحظة المباشرة للقائم بالملاحظة الذى يشارك الجماعة أعمالها اى الملاحظ بالمشاركة .

والطريقة التى تتبع فى معالجة النتائج هو أن يوضح بالرسم التوضيحى عدد أفراد الجماعة بدوائر أو مثلثات صغيرة كما فى الشكل الآتى . وأن يعبر عن العلاقات مثل القبول والحب وغيرها بخطوط واسهم تشير إلى الفرد المفضل . وبعد تمثيل جميع الردود بالرسم يحصل على صورة كاملة للتفاعلات المؤثرة فى تكوين الجماعة ؛ ويسمى هذا الرسم التوضيحى .

السوسيوجرام ، وليست هناك طريقة مقننه لرسم السوسيوجرام

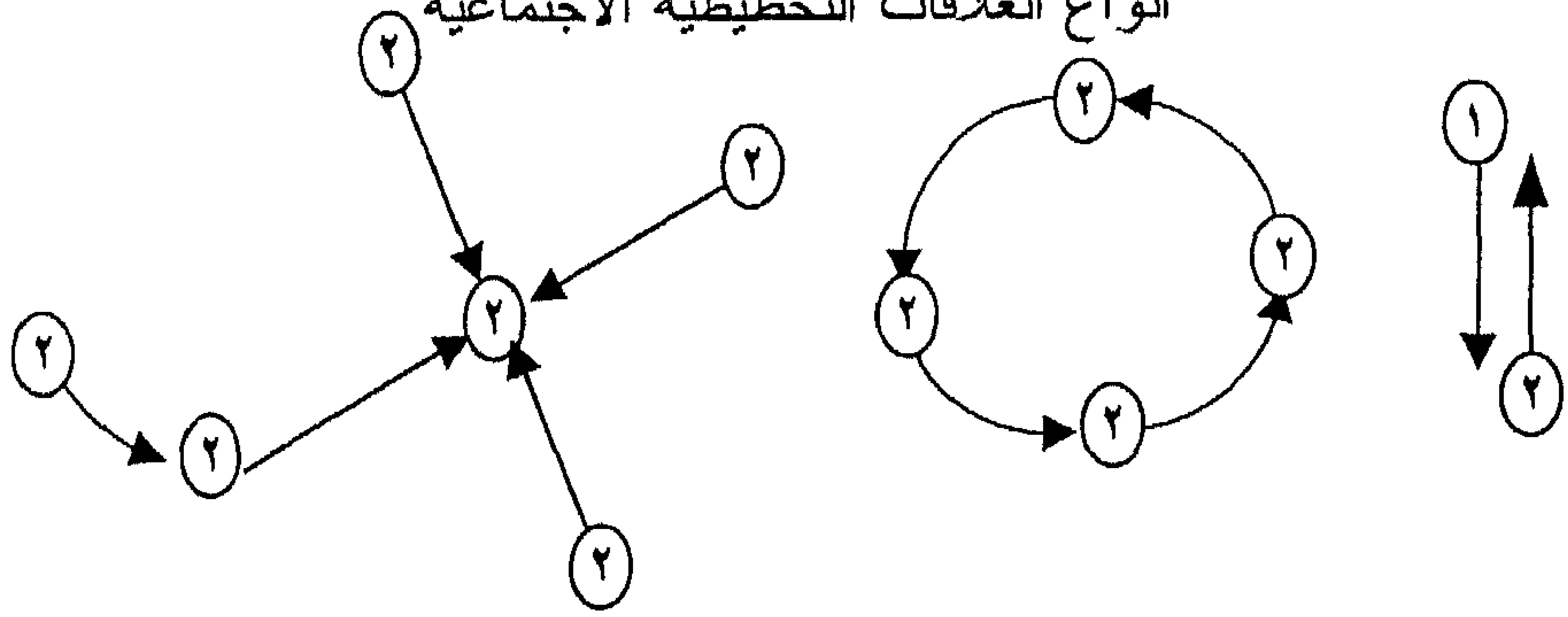


السوسيوجرام

والرسم السابق يمثل إجابات مجموعة مكونة من ١٢ ولد تمثلها مثلثان صغيرة ، ٤ تمثلها دوائر صغيرة . وتدل الأسهم المرسومة بخطوط مستقيمة على الاختيار الأول للشخص الذى يفضل كجار عند تناول طعام . أما الأسهم المرسومة بالنقط فتمثل الاختيار الثانى .

وقد روعى فى تمثيل هذه النتائج بالرسم تقسيم الأفراد إلى أربع مجموعات بحسب عدد مرات وقوع الاختيار عليهم ، حيث نجد أربعة من الأولاد بعد الدائرة الخارجية وهم من لم يخترهم أحد وحيث نجد بنتا وثلاثة أولاد فى الدائرة الداخلية وهم من اختارهم عدد كبير من الزملاء ، واقرب هؤلاء إلى المركز هو الذى حصل على أكبر عدد من الأصوات ، ويعتبر هذا أشبه بالنجم فى الفصل .

أنواع العلاقات التخطيطية الاجتماعية



(أ) علاقات مزدوجة متبادلة : وتبدو فى التبادل المزدوج القائم بين فردين كمثل (١ ، ٢) ولا شك أن انتشار هذا النـــوع مـــن العلاقـــات فـــى المراحل الأولى من النمو الاجتماعى للأطفال .

(ب) علاقات مركزية : وتبدو فى اختيار الجماعة لفرد واحد منها .

(ج) علاقات متتابعة : وتبدوا فى تواتر اختيار الأفراد .

(د) علاقات دائرية : وهى كالمتتابعة ، تبدأ من فرد إلى فرد آخر لكنـــــها تختلف عن المتتابعة فى أنها تعود ثانية لنفس الفرد الذى منه بـــدأت ، لذلك فهى قد تساعد على قياس نسبة المبالغات التى يمتصها الخبر مـن الأفراد وهو يستطرد فى انتشاره . ذلك لأن مصدر الإشاعة يصبح بعد انتشارها هدفا لها فتصل إلى إسماعه بعد اكتمال دورتها .

(ه) علاقات منفردة : وتبدو فى فشل الفرد فى اجتذاب الآخرين نحوه فـــى آية صورة كانت ، وهؤلاء أفراد يعيشون علـــى هـــامش الجماعـــة ، يختارون الآخرين ولا يختارهم أو يرغب فيهم أحـــد . وهـــم لذلـــك يسفرون عن قصور ونقص فى التكييف الاجتماعى . وقد يؤدى هـــذا الفشل إلى لون خاص من ألوان الجنوح .

مصفوفة العلاقات الاجتماعية

وتتكون المصفوفة من سطور رأسية طويلة وسطور أخرى أفقية مستعرضة . ويوضح السطر الرأسى الأول الأرقام التى تدل على الأفراد ويوضح السطر الأفقى الأول أرقام الاختبار . وتدل المربعات التى تتكون من تقاطع السطور الرأسية والأفقية على توزيع الاختيار . وتدل أرقام السطر الأفقى الأخير على مجموع الأفراد الذين اختاروا فرداً ما .

ويتكون البناء الداخلى لمصفوفة العلاقات الاجتماعية من مربعات شاغرة ومربعات أخرى تحمل رقم ١ أما الشاغرة فلا تدل على أية علاقة مباشرة قائمة والمربعات الداخلية التى تحمل رقم ١ فتدل على اختيار فرد لفرد آخر . فالمربع الناشئ من تقاطع رقم ٢ الرأسى ورقم ٥ الأفقى يدل على اختيار ٢ لـ ٥ .

جدول ( ) عريغ الاختيارات السوسيومترية

الاسم	أ	ب	جـ	د	هـ	و	ز	مجموع الاختيارات
أ		١	١	١				٣
ب	١		١	١				٣
جـ	١	١			١			٣
د	١	١				١		٣
هـ	١		١	١				٣
و	١	١			١			٣
ز	١	١	١					٣
مجموع الاختيارات	٦	٥	٤	٣	٢	١	صفر	٢١

وتمتاز هذه المصفوفة عن التخطيط الاجتماعي في أنها :

١-أسرع عن التخطيط في رصد العلاقات الاجتماعية .

٢-تصلح لرصد استجابات الجماعات الكبيرة .

٣-تلخص العلاقات في صورة رياضية تصلح للتحليل الدقيق .

الاختبار السوسيومترى ومنهج تحليل التفاعل :

تعتبر السوسيومترية عند مورينو محاولة للكشف عن شبكة العلاقات بين الأفراد داخل الجماعة ، وقياسها . فبدلا من ننظر إلى الجماعة على أنها تمثل قوة مفردة ، يحاول المنهج السوسيومترى الكشف عن الروابط بين الأعضاء ورسم بناء الجماعة على أساس هذه الروابط .

ونلاحظ أن إحدى [illegible] السوسيومترية عند مورينو هى أرجاعها دراسة العمليات الجماعية إلى الاساس الفردى بدلا من النظر إلى الجماعة نظرة سوسيولوجية (اجتماعية) خارجيا كما لو كانت وحدة كلية نجد أن منهج مورينو يؤدى بالباحث إلى الاهتمام بالطريقة التي ينظر بها الفرد إلى الجماعة ، كما أنه نظرا لأن صورة الجماعة هى علاقات بين أفراد فإن ذلك يؤدى أيضا إلى الاهتمام بدراسة [illegible] في الجماعات و[illegible] التفعيلات بين الأعضاء .

أوجه استخدام الأساليب السوسيومترية :

١-القيادة : من الطبيعي في ضوء النظرية [illegible] في القيادة أن [illegible] استخدام المقاييس السوسيومترية في [illegible] وربما كانت [illegible] سوسيومترية في القيادة هي الدراسة [illegible] لمنزل تقسم فيه جماعة [illegible]

وكان محك الاختيار هو الزمالة على مائدة الطعام . وقد عرفت جننجـــز القيادة فى هذه الدراسة بأنها الحصول على خمسة اختيـــارات أو أكـــثر ، وقد انطبق هذا التعريف على حوالى ٢٠% من أفراد الجماعـــــة . وقـد تابعت جيننز الدراسة بعد حوالى عامين ونصف عام . ووصفت التطـــور الذى حدث فى النمط السوسيومترى ، ووجدت اتفاقا كبـــيرا بيـــن نتـــائج الاختيار السوسيومترى ، ونتائج انتخاب كان قد حدث قبل ذلـــــك بثلاثـــة شهور لمن يمثلن كل منزل من منازل الجانحات المقيمات فـــــى مجلـــس الدراسة .

ولكن جيب وجد فى بحث له أن المحكات السوسيومترية لا تساوى من حيث صلاحيتها لقياس القيادة . فقد وجد معامل ارتباط ٠,٤ بيـــن تقديـــرات الملاحظين للقيادة وبين محكمين هما : " قضاء وقت الفراغ معا " والعمل معا وبينما كان معامل الارتباط ٠,٨ بين التقدير على القيادة وبين محك ثالث هـو الشخص الذى يحدث خروجه من الجماعة أكبر تغـــيراً وقـــد يحـــدث أو لا يحصل القائد الحقيقى على أكبر عدد من الاختيارات ، أو يحل شخص علـــى عدد قليل من الاختيارات الهامة التى تجعله ذا تأثير بالغ بـــالرغم مـــن قلـــة عددها . والخلاصة أن المقاييس السوسيومترية للقيادة يشوبها بعض النقص ، إلا أنها قد تكون فى بعض الحالات من الأدوات الهامة النافعة فـــــى قياســـها بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

٢-التوافق الاجتماعى : تسهم الاختبارات السوسيومترية فى تقديـــر فاعليـــة تفاعل الفرد كعضو فى الجماعة ، وذلك عن طريـــــق حســـاب مختلـــف المعاملات وتحديد مختلف الأنماط السوسيومترية . إلا أنه يجب الانخراط بين التوافق الاجتماعى والتوافق الشخصى ، أى تحرر الفرد من الصراع

والقلق والاضطراب النفسى ، رغم شدة احتمال وجود ارتباط قوى بين النوعين من التوافق . فقد يكون الترابط سلبيا ، لأن الفرد الذى يسعى للنجاح الاجتماعى ، قد يدفعه إلى ذلك عدم شعوره بالأمن لدرجة لا يستطيع معها تحمل فقدان حب الجماعة له .

وقد استخدم عدد من الاصطلاحات التى تشير إلى مدى التوافق الاجتماعى مثل : النجم والمعزول ، والشخص الحائز على عدد قليل من الاختبارات ، والبنود .. إلخ إلا أنه يجب التأكد مما إذا كان الفرد معتزلاً للجماعة وفق إرادته ، أمام الجماعة قد عزلته او نبذته ، كما أن الشخص الذى يحصل على عدد من الاختيارات لايتحتم أن يكون واعيا بذلك ، أو أن يكون سعيداً بهذه المكانة ، وعلى العموم ، يتحتم دائما أن نحذر من التعميم من موقف معين إلى مواقف أخرى .

٣-الحساسية الاجتماعية : من العوامل الهامة فى مجال العلاقات بين الأشخاص ، قدرة الفرد على التمييز تمييزاً دقيقاً للاستجابات التى يستثيرها فى الآخرين ، وقد أوضحت بعض البحوث أن هذه القدرة ترتبط بالتوافق الشخصى ، وبعدد آخر من العوامل منها الموقف الاجتماعى المعين .

٤-المكانة الاجتماعية : ترتبط المكانة الاجتماعية بالمقاييس السوسيومترية كما رأينا فى بعض المعاملات مثل مكانة الاختيار ومكانة النبذ ومكانة الاختيار – النبذ . وقد وجدت ارتباطات موجبة بين المكانة السوسيومترية وعدد من المتغيرات الأخرى مثل المكانة الاجتماعية الاقتصادية ، والمهنية ، وتقدير الملاحظين ، إلخ ... بل أن بعض

البحوث تشير إلى إمكان استخدام أنماط التزاور العائلى (وهو أسلوب سوسيومترى) للكشف عن وجود الطبقات الاجتماعية .

٥-مستوى الروح المعنوية : أسفرت عدد من البحوث عن إمكان استخدام الأساليب السوسيومترية لقياس مستوى الروح المعنوية فى الجماعة وعن ارتباط هذه المقاييس السوسيومترية ارتباطا موجبا دالاً بالمقاييس الأخرى بالمقدار النسبى للاختيارات من داخل الجماعة والاهتمام باختيار القادة الرسميين اختياراً إيجابياً .

٦-بناء الجماعة : يرتبط البناء السوسيومترى للجماعة بناء الاتصال وبناء القوة ويستخدم فى وصف البناء السوسيومترى النسب المئوية للمعزولين ، ولأزواج الاختيار المتبادل ، والمثلثات والسلاسل ، ومعاملات الصداقة ، والتماسك .... إلخ .

٧-المتغيرات الديموجرافية : تشير عدد من الدراسات التى أجريت فى الخارج إلى أن الناس يغلب أن تكون اختياراتهم السوسيومترية موجهة إلى أفراد من نفس الطبقة الاقتصادية – الاجتماعية ، أو ، طبقة أعلى بقليل ، كما أن الاختيارات يغلب أن توجه إلى أفراد من نفس الأقلية الدينية أو العنصرية . وتشير البحوث أيضا إلى أن كلاً من السن والجنس لهما تأثير كبير كعوامل محدده لتكوين التكتلات ، وقيام الجماعات ، وللحصول على المكانة الاجتماعية . ويتأثر الاختيار أيضا بالتقارب الفيزيقى فيزداد تبادل الاختيارات بين الأشخاص المتجاورين فى المسكن كما يزداد اختيار الأشخاص من المستويات التعليمية الأعلى.

٨-الشخصية : تساءل عدد كبير من الباحثين عن العلاقة بين الشخصية وبين الاختيار السوسيومترى . وتشير نتائج معظم الدراسات إلى أن

الأفراد يتمتعون بمكانة سوسيومترية عالية يتسمون فى تقدير أعضاء الجماعة بالسمات موضع التقدير فى الثقافة القائمة إلا أن تفسير هذه النتائج تعترضه صعوبات منها : ضعف مقاييس التقدير كمقياس للشخصية ، ثم قيام نفس الأشخاص بتقدير الشخصية وبالاختيار . ولذلك فإنه من الصعب أن نقرر ما إذا كان الأفراد يحصلون على مكانة عالية لانهم يتسمون بهذه السمات أم أنهم يتسمون بهذه السمات لأنهم يحتلون هذه المكانة ، أم أن كلا من ارتفاع المكانة وارتفاع التقدير على السمات نتيجة لتعميم من القائمين بالاختيار وبالتقدير ، أم أن ارتفاع المكانة يبرز هذه السمات دون أن تكون هناك فروق رئيسية فى الشخصية .

فمثلاً ، وجد فرنش بين جنود البحرية الأمريكية ارتباط سلبيا بين ارتفاع المكانة السوسيومترية وبين التوافق كما يستدل عليه من عدد مرات الإحالة إلى الطبيب النفسى ، والى العلاج الطبى ، وعدد مرات ارتكاب حوادث تتضمن خروجاً على النظام كما وجد نيوكمب فى دراسته بكلية بننجتون ، أن مختلف مقاييس المكانة السوسيومترية للطالبة ترتبط ارتباطا موجبا بتحرر اتجاهاتها الاقتصادية والسياسية . ويشير عدد من الدراسات إلى ازدياد اختيار الأفراد من نفس مستويات الذكاء أو من المستويات الأعلى بينما لم تسفر معظم الدراسات عن وجود ارتباطاً بين الاختيار السوسيومترى وبين مستوى التحصيل الأكاديمى .

وبالطبع لا يجوز لنا أن نعمم النتائج من ثقافة لأخرى ولعل الدراسة التى قام بها د. لويس مليكه فى مركز التعليم الوظيفى للكبار بسرس الليان خطوة فى مجال الدراسات الثقافية المقارنة .

التطبيقات العملية للاختيارات السيوسيومترية :

أصر مورينو منذ البداية على أنه لكى نضمن تعاون الأفراد فى الاختبارات السوسيومترية ، فإنه يجب استخدام نتائجه فى إعادة تنظيم بناء الجماعة . وكان لذلك أثره فى إقبال الأخصائيين فى ميادين متعددة على استخدام الاختبارات السوسيومترية ، هذا بالإضافة إلى سهولة ترجمة نتائج هذه الاختبارات إلى توصيات عملية . وسوف نمثل فيما يلى لبعض هذه التطبيقات .

التطبيقات التربوية :

كان مورينو أول من بدأ تطبيق الأساليب السوسيومترية فى المدارس وقد أشار عدة مرات إلى صعوبة الاعتماد على تقديرات المدرسين للمكانات السوسيومترية للتلاميذ . وقد أوضحت بعض الدراسات أن المدرسين – رغم أختلافهم فى دقة التقدير ينخفض الارتباط بين تقديراتهم وبين نتائج الاختبارات السوسيومترية . والغالب أن يبالغ المدرس فى تقدير مكانة من نميل إليهم من الأطفال ، بينما يقل تقديره لمكانة من لا يميل إليهم ونستخدم الأساليب السوسيومترية لقياس التقدير فى العلاقات الإنسانية داخل الجماعة ، ولتحسينها عن طريق إعادة بناء الجماعة على أساس نتائجها .

ويستدل على التقويم إما عن طريق ارتفاع المكانة السوسيومترية لأعضاء كانت مكانتهم منخفضة سابقا ، أو عن طريق توزيع الاختبارات على عدد أكبر من أفراد الجماعة . وقد يصاحب إعادة تنظيم الجماعة علاج فردى أو جماعى وتشير بعض الدراسات إلى انه من المفيد دائما استخدام قادة الجماعة فى مساعدة المعزولين على الاندماج فى حياة الجماعة ، وفى تدريبهم على ذلك .

التطبيقات الصناعية :

أسفرت بعض البحوث عن وجود ارتباط سلبى بين استهداف الحوادث وبين مكانة الاختبار السوسيومترى . ويرى سبيروف وكير أنه يمكن الإقلال من عدد حوادث المصنع عن طريق إعادة توزيع الأفراد على جماعات طبقا لاختياراتهم السوسيومترية ، وعن طريق العلاج النفسى للأفراد الذين يحصلون على اختيارات قليلة . وتستخدم الأساليب السوسيومترية اليوم فى مستوى الروح المعنوية وفى اختيار المشرفين ، ورؤساء العمل والإداريين وفى تحديد الجماعات غير الرسمية ، والعوامل الاجتماعية التى تؤثر فى الإنتاج ، وتقدير التوافق الاجتماعى للأفراد فى عملهم ، وفى قياس التعاون ، والقيادة بقصد تقدير العمال وترقيتهم ، وكذلك فى تحديد أنماط الاتصال وطرق القيام بالوظائف القيادية ، وفى اقتراح أنسب الحلول لتحسين العلاقات الإنسانية .

التطبيقات العسكرية :

من الطبيعى أن يتوقف الكثير فى مجال النشاط العسكرى على العلاقات بين الأفراد ، وعلى خصائص الجماعات . وقد وجد وليامز وليفيت ارتباطات دالة بين الاختيار السوسيومترى (والاختيار من زملاء فى مدرسة الضباط على أساس محك القدرة العامة كقائد فى المعركة) وبين مستوى الأداء فى مدرسة الضباط وفى القيادة فى المعركة كما وجد جنكير ، فروقا دالة بين مستوى الروح المعنوية من سربين من أسراب الطائرات المقاتلة التابعة للأسطول الأمريكى . ففى السرب الذى اتسم بارتفاع مستوى الروح المعنوية بين الأفراد ، زاد الاختيار الإيجابى للقادة واتجهت معظم الاختيارات إلى أفراد من السرب نفسه . أما السرب الذى اتسم بانخفاض

مستوى الروح المعنوية فقد تجاهل أفراده القادة فـــى اختياراتـــهم أو كـــانت اختياراتهم سليمة كما تعددت التكتلات داخل السرب وكثر تبادل النبـــذ بيـــن أفراده . والخلاصة ، أن الأساليب السوسيومترية قد تكـــون أداة قيمـــة فـــى المجال العسكرى ، لاختيار القادة ، ولتنظيم بناء الجماعات ، وفى التدريـــب والعلاج .

التطبيقات فى مجالات العلاج النفسى ، والخدمة الاجتماعية :

من الطبيعى أن يكون للأساليب السوسيومترية دورهـــا فـــى العـــلاج النفسى نظراً لأهمية العلاقات بين الأشخاص فى توافق الأفراد ، وفى عمليـة العلاج . وتسهم هذه الأساليب اليوم فى تشخيص الحالات الفرديـــة ، وفـــى اختيار المرضى للعلاج الجماعى ، وفى وضع الخطة العلاجية ، وفى تقويـم العلاج . وتحتل كل من السوسيودراما مكانى الصدارة فى هـــذا المجـــال . وتستخدم الأساليب السوسيومترية فى ميدان الإسكان لدراسة العلاقات بيـــن الأفراد ، وبين العائلات المقيمة فى المشروعات الإسكانية ولتقدير التقدم فـــى التكامل الاجتماعى ، كما يستخدم أيضا فى الكشف عن أنماط الاتصال فـــى مجتمعات ، وفى اختيار قادة المجتمعات المحلية .

ثالثاً : الملاحظـــة :

تستخدم الملاحظة كأداة من أدوات الدراسة ، نظراً لأن الكثـــير مـــن صور السلوك المهنى للأخصائيين ،وخاصة فى المواقف التى يـــزداد فيـــها احتمال مقاومة الأخصائيون الاجتماعيون للإشراف ، أو عدم تعاونـــهم مـــع المشرف ، وهناك حالات كثيرة لا تستخدم فيها غير الملاحظة منها ملاحظـة التفاعل الاجتماعى فى الجماعات الصغيرة .

والأخصائى الاجتماعى شأنه شأن غيره من العاملين . يلجأ إلى الملاحظة فى جميع البيانات عن مختلف الموضوعات ، مثل سلوك الأفراد فى الجماعات ، وطرق التربية ، وطرق معيشة الأفراد من مختلف الطبقات فالملاحظة من أهم أساليب ودراسة السلوك الجماعى ، وتسجيله بالطريقة القصصية ، ويحتاج الأخصائى إلى أن يتعلم دراسة الجماعات والسلوك الجماعى ووصف السلوك الذى يلاحظه داخل الجماعة .

كما أن الملاحظات المتبصرة تجعل من الممكن تفهم الظواهر المعقدة ، كما أنه تجعلنا نتعمق فيما وراء مفاهيم الجماعة وأفكارها ومشاعرها وتصرفاتها .

مفهوم الملاحظة :

يعرف الدكتور غريب سيد أحمد الملاحظة بأنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما ، مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التى تتلائم مع طبيعة هذه الظاهره ، وهذا هو المعنى العام للملاحظة وكذلك يستخدم هذا المصطلح نفسه بمعنى خاص فيطلق على الحقائق المشاهدة التى يقررها الباحث فى فرع خاص من فروع المعرفة .

ومن هذا يتضح أن الملاحظة التى نقصدها هى الملاحظة العلمية وتختلف عن غيرها من الملاحظة فى :

(أ) إنها تخدم البحث العلمى .

(ب) منظمة وقائمة على تصميم لخطتها فهى ليست مجرد ملاحظات عشوائية .

(ج) أنها تسجل تسجيلاً منظما لبيان العلاقة بينها وبين ظواهر عامة فهى ليست مجرد ملاحظة للمتعة .

(د) أنها عرضة للتمحيص لبيان مدى صدقها وصحتها .

فإذا ما توفرت هذه العناصر فأنه يمكن تسميتها بالملاحظة العلمية والملاحظة الدقيقة هى نقطة البداية فى بحوث طريقة العمل مع الجماعات .

مزايا الملاحظة عن غيرها من الطرق :

١-إنها تسمح بتسجيل السلوك وقت حدوثه وفى الحال . كما أنها تسجل السلوك التلقائى ولا تترك المجال للاعتماد على الذاكرة .

٢-كثيراً ما يقوم الأفراد بأنماط طرق السلوك دون تفكير ، وقد لا تكون لديهم القدرة اللغوية أو الكلمات التى تساعدهم على شرح هذه الإنماط بل لعلهم لا يجدون الأسباب التى يعللون بها هذا السلوك . وهناك من إنماط السلوك ما يعتبر عاديا فى نظر الفرد الذى يقوم به دون أن يسترعى انتباهه ، بينما يتمكن الباحث من ملاحظته وتفسيره .

٣-وتكون الملاحظة عادة مستقلة وغير متأثرة برغبة الشخص الذى تجرى عليه الملاحظة أو عدم رعبته .

عيوب الملاحظة :

من عيوب الملاحظة :

١-أنها مقيدة بفترة معينة ، فمثلا عند انتهاء اجتماع الجماعة لا يمكن ملاحظة الأعضاء .

٢-هناك بعض أنواع السلوك يعصب ملاحظتها .

٣-قد يتحيز القائم بالملاحظة فى يستدعى انتباهه إلا كل غريب .

٤-وقد يتحيز الباحث بأن تعطى تفسيرات للسلوك بدلا من وصف السلوك نفسة ولهذا يجب أن يدرب الباحثون على الملاحظة والتسجيل دون تحيز ودون إصدار أحكام تشوه الحقائق .

٥-لا يمكن ملاحظة أشياء حدثت فى الماضى .

٦-عدم تحديد السلوك الذى يريد الباحث ملاحظته .

ويسعى الأخصائى للحصول على أعلى درجة من الدقة فى إجراءات الملاحظة وذلك بالتغلب على الصعوبات التى تعترضه ، فقد تؤثر على معامل ثبات مقاييسه ويجب على المشرف مراعاة الآتى :

١-يجب على الأخصائى تحديث الإطار المرجعى لمادة ملاحظته على أن يكون هذا التحديد واضحاً ولا يحتمل الشك ، فمثلا لو أراد المشرف ملاحظة جماعته فى موقف يجابه هذه الجماعة كحل مشكلة يجب على الأخصائى أن يحدد الإطار الذى سيحدد فيه فئات السلوك ، مثل سلوك العضو بالنسبة لاستجابات باقى أعضاء الجماعة أو ما يقصده نفسه من سلوكه ومن الجائز استخدام الاثنين معا .

٢-يجب على الأخصائى تحديد ملاحظته بالإضافة إلى تحديد الوحدات الزمنية لملاحظة . فمثلا يحدد وحدة ملاحظته هل هى عضو الجماعة أم قائد الجامعة ، كما يقوم بتحديد الوحدات الزمنية التى سيجرى فيها ملاحظته .

٣-يجب على الأخصائى ملاحظة الاختلافات والفروق الفردية بين الأخصائيين .

٤-يجب على الأخصائى تبسيط إجراءات الملاحظة بقدر الإمكان .

٥-يجب على الأخصائى فى المحاولات الأولى لاستخدام الملاحظة من المستحسن إجراء مقابلات حرة مع الأعضاء الموضوعين تحت الملاحظة وذلك للتحقق من مطابقة ما لاحظه الأخصائى وما فعلوه أو شعروا به أثناء موقف الملاحظة .

ومن الموضوعات التى يلاحظها الأخصائى فى اجتماع الجماعة ما يلى :

١-مرحلة النمو التى تمر بها الجماعة وما هى الدلائل التى تجعل الجماعة تمر بهذه المرحلة من النمو .

٢-أسلوب التفاعل بين أعضاء الجماعة بعضهم وبعض وبينهم وبين الأخصائى .

٣-نوع المقابلات بين الأعضاء وبينهم وبين الأخصائى .

٤-نوع نمط التفاعل المستخدم فى حياة الجماعة ، والقيادات الموجودة فى الجماعة .

٥-البرامج والأنشطة التى تمارسها الجماعة .

٦-الاهتمام بأنماط سلوك معيشة مثل النبذ والتقبل ..

نظام الملاحظة

النوعان الرئيسيان من أنواع تنظيم الملاحظة هما : نظام الفئات ومقاييس التقدير :

١- نظام الفئات :

وهو من أهم طرق تنظيم ملاحظة السلوك الجماعى ، وأكثرها فائدة فى وصف المواقف الاجتماعية النوعية بصورة كمية . ويهدف النظام إلى تصنيف السلوك إلى فئات منفصلة . ونظام الفئات الموضوع بعناية يمد الملاحظين بإطار مرجعى مشترك ويزيد من احتمال ملاحظة الجوانب الهامة فى السلوك الكلى ملاحظة تتسم بالثبات . وتختلف نظام الفئات فى خصائصها من حيث عدد الفئات ودرجة شمولها ومقدار ما تتطلبه من الملاحظة من استنتاج ومدى ملائمة النظام للتطبيق على عدد كبير من المواقف ، ويتوقف اختيار الباحث لنظام معين دون الآخر على أهداف البحث وعلى الإطار النظرى الذى يعمل فى حدوده . فبعض نظم الفئات يمكن الملاحظ من تصنيف كل ما يمكن من سلوك فى إحدى الفئات المحددة كما رأينا فى نظام فئات التفاعل الجماعى للجماعات والذى يتكون من ١٢ فئة ، وذلك بعكس ما اتبعته جاك فى دراستها للسيطرة والخضوع فى مواقف اللعب ، فقد اقتصرت الفئات على صور السلوك المسيطر . ويمكن توفير الكثير من الوقت فى التحليل إذا اشتمل على الفئات الضرورية فقط ، إلا أنه من المهم معرفة مقدار السلوك فى الفئات التى لم يشملها النظام ، أى الفئات غير المميزّة . ولن يتيسر إلا إذا كان لدينا سجل بمقدار السلوك الكلى الذى لم يصنف .

وبعض النظم تتطلب من الملاحظ أن يصنف ما يرى أو ما يسمع في فئات دون أن يطلب منه استنتاج شيء عن هذا السلوك بينما تتطلب النظم الأخرى هذا الاستنتاج ، فمثلاً إذا كان الباحث يهتم بدراسة تأثير سلوك القائد في مختلف جوانب المشاركة اللفظية في جماعة حل المشكلة فإنه يطلب من الملاحظ تسجيل كل مرة يتكلم فيها عضو أي أن النظام يتكون في هذه الحالة من فئتين هما الكلام والصمت . ولا يتطلب من الملاحظ استنتاجا . إلا أنه إذا كان الباحث مهتما بدراسة الدوافع للمشاركة اللفظية ، فإنه قد يتطلب من الملاحظ التصنيف إلى فئات مثل متردد في الكلام تواق إلى الكلام ، ...إلخ إي أنه في هذه الحالة يحاول استنتاج شئ عن الدوافع إلى المشاركة اللفظية لا من اللفظ فقد ولكن من العلاقات غير اللفظية ، وبالطبع يتوقف الكثير على درجة مران الملاحظين وقدرتهم على الاستنتاج في ضوء الفهم الواضح للمفاهيم المستخدمة للسلوك الذي يمكن وضعة باستخدام هذه المفاهيم ، وتعدد أنواع الأشياء التي قد يتطلب من الملاحظ استنتاجها ، إلا أن أكثرها شيوعاً يتصل بالدوافع والمقاصد والحالات الشعورية للفاعل أو لمن يوجه إليه الفعل ، وبعض النظم يمكن تحديد العلاقة الكمية بين فئاتها – بينما يتعذر ذلك في البعض الآخر ، فمثلا الفئات " يعبس وجه " و " يستخدم ألفاظاً تدل على الشعور بالتعاسة " "و" يبكي بمراره " يمكن افتراض وقوعها على متصل واحد ، وأن الفئة الثالثة تدل على شعور بالألم أشد مما تدل عليه الفئتان الأولى والثانية ، وتختلف النظم أيضا من حيث حجم الوحدة – فقد تصنف جملة واحدة ، أو يصنف اجتماع كامل وقد يصنف فعل واحد (مثل حركة جسمية) أو سلسلة كامل من الأفعال ، وقد تكون الواحدة غير طبيعية كما يحدث حين تصنف الوحدات الزمنية وأخيراً فإن بعض النظم تعد للتطبيق في مجال معين (مثل تصنيف سلوك المدرس في فصل) وفي ضوء

إطار نظرى معين ، بينما يمكن تطبيق البعض الآخر من النظم فى أكثر من مجال .

٢- مقاييس التقدير :

وهى تستخدم فى تسجيل الملاحظات الكمية لموقف اجتماعى فيعطى الملاحظ تقديراً كمياً للسلوك ، وقد تستخدم أيضا فى وصف سلوك الأفراد . ونشاط الجماعة كلها ، والتغيرات فى الموقف المحيط بها ، أو غير ذلك من أنواع البيانات ، ومع أن مقاييس التقدير تعطينا غالبا بيانات سطحية وثباتا من ذلك تلك التى نحصل عليها بواسطة نظم الفئات ، إلا أن الباحث قد يلجأ اليها أحياناً لضيق الوقت أو لقلة الإمكانيات ، ومن أمثلتها الفئات التى تستخدم فى تقدير مقدار السلوك الذى توجهه الحاجات المتمركزة حول الذات الذى يظهره كل فرد في الجماعة ، إلا أنه يمكن استخدام مقياس التقدير لتسجيل السلوك على فترات متعاقبة فى عينه من التفاعل الاجتماعى ، كما فعل (لبييت زاندر) فى تجربة ميدانية لوحظ فيها سلوك قادة الكشافة فى الاجتماعات الكشفية قبل استخدام مقياس تقدير من خمس نقط لتقدير الأعراض الفيزيقية للتوتر والتى تظهر من جانب الكشافة خلال الاجتماعات التى يقودها القادة تحت التدريب .

ومن الواضح أن نظم الفئات ومقاييس التقدير متشابهة أساسا فحين يقدر الملاحظ السلوك تقديراً كمياً ، فإنه يصنف هذا السلوك فى فئة من الفئات ، وحين نستخدم نظام الفئات ، فإننا قد نصنف السلوك إلى فئات مختلفة نوعياً ، أى أنها تقع على إبعاد مختلفة وليست بينها علاقات كمية ، ولكن حين توجد بين الفئات علاقة كمية كما يحدث فى نظام فئات من النوع المتصل ، فإنه تتوفر لدينا خصائص مقياس التقدير النموذجى ، ويتطلب كل

من التصنيف والتقدير تعيينا دقيقا للبعد أو للفئة ، فإذا كان المطلـــوب هــو التمييز داخل الفئة على أساس علاقات كمية ، فإنه يمكن الاستعانة بمقيـــاس تقدير أو نظام فئات متصل ، وحين يمكن تصنيف فعل مقاييس متعددة فـــى نفس الوقت ، فإننا نقترب من نظام فئات يسمح بتصنيـــف متعـــدد ويتحقـــق ذلك حين تكون الفئات متداخلة ، ومن ثم فلا يتحتم منطقيا أن توجـــد بينـــها علاقات نوعية أو كيفية ، وقد وجد كارتر وزملاؤه نتيجة لدراساتهم ، أنه إذا تم كل من التصنيف والتقدير بدرجة عالية من الثبات ، فإن الارتباط يكـــون مرتفعا بين تقديرات السلوك وبين الدرجات المناسبة للفئات .

وبالرغم من التشابه بين التصنيف والتقديـــر ، فـــإن هنـــاك بعـــض الاعتبارات التي قد يفضل معها الباحث اختيار أسلوب دون الآخر فمثـــلاً .. يفترض نظام تساوى أوزان كل السلوك المصنف فى فئة معينة فتشمل فئـــة التخفيف من التوتر مثلا .. الاعتراف بالجميل النكتة ، والضحك ويفـــترض أيضا تساوى أوزانها فى أى فئة أخرى إلا أن الباحث قد يرى أو قد تفـترض عليه النظرية ، أن هذه الجوانب من السلوك قد تختلف فى دلالتـــــها ، وقـــد يطلب من الملاحظ رصد السلوك الأشد دلاله أكثر من مره ، ومن الممكـــن أيضا علاج المشكلة عن طريق استخدام نظام فئات على بعد واحـــد تحـــدد العلاقات الكمية بين فئات ، وإذا كان من الضرورى تسجيل الملاحظات على عدد من الأبعاد ، فإن إتباع نظام فئات متصل على كل من الأبعاد يســـتغرق من الملاحظ وقتا طويلاً ، وفى هذه الحالة يكون من الأفضل أن نطلب مـــن الملاحظ تعيين وزن رقمى لكل سلوك ، كما هو الحال فى مقياس التقديـــر ، وفى الحالات التى يحدث فهيا السلوك بسرعة فائقة يتعذر ملاحظة كل مـــا يحدث منه ، فإنه من الأفضل أن يقدر الملاحظ التفاعل ، على بعـــد ســـبق

تحديده بدلا من أن نحصل على درجة من تواتر حدوث السلوك كما هو الحال فى نظام الفئات .

وعلى العموم ، تستخدم مقاييس التقدير أساسا لأنها أسهل فى الإعداد وفى التطبيق ، كما أن ملاحظاً واحداً يمكنه باستخدامها تغطيه مدى أوسع من السلوك وبخاصة حين تعطى وحدات كبيرة من التفاعل تقديرا واحداً . ومقاييس التقدير تكون غالبا اكثر فائدة فى المراحل الأولى من البحث . فحين يكون البعد موضع الملاحظة غير معروض تعريفاً دقيقاً أو حين تكون العلاقات غير واضحة تماما يكون الحصول على اتفاق احسن بين الملاحظين اسهل باستخدام مقياس التقدير ، عنه باستخدام نظام الفئات ، ولكن من الضرورى دائما بالطبع محاولة الوصول إلى تعريف واضح ، ولعل العيب الأساسى لمقاييس التقدير هو سهولة إغرائها للباحث باستخدام معاملات إحصائية لا تستند إلى الأسس السليمة .

وسوف نعرف فيما يلى لنماذج من نظم الفئات ومقاييس التقدير بقصد توضيح أوجه ومجالات استخدامها مستعينين فى ذلك بالتصنيف الذى اتبعه هينز ولييب .

١- ملاحظة التفاعل الجماعى وجها لوجه :

(أ) نظام فئات التفاعل الجماعى لبايلز : يضيف أن الملاحظة فى هذا النظام يحاول أن ينظر إلى نفسه كعضو فى الجماعة أو كلما أمكن كعضو معين يوجه إليه الفعل ، ووظيفة الملاحظ أن يضيف سلوك التفاعل فى ضوء دلالته للناظر أو لمن يوجه إليه هذا الفعل ، وكل الفرق بين الملاحظ والعضو ، هو أن لدى الأول قائمة من فئات توجه ملاحظاته ، وفى ضوئها يقدم وصفه .

ومن الميسور في نظام بايلز الحصول على عدد كبير من الدرجات ، فمن الممكن مثلا ، حساب توزيع عدد مرات حدوث الأفعال في فئة معينة بالنسبة للأفراد أو للجماعة ، ورسم بروفيل يوضح هذا التوزيع ، أو صفحات للتفاعل الفرد أو الجماعى ، ويمكن أن نعتبر الصفحة تلخيصا مبسطا يوضح مقدار ما أسهم به الفرد ، أو كل الأفراد في جماعة أخذ أو عطاء في مختلف فئات التفاعل ، ومن الممكن التعبير عنها عدديا أو بيانيا ، فقد تحسب مثلا نسبة عدد الأفعال في الفئة ٧ (طلب التوجيه) إلى عددها في هذه الفئة مضافا إليها عدد أفعال في الفئة ٦ ، ويرى بايلز ... أن هذه النسبة تدل بصورة تقريبية على صعوبة التوجيه ، كما أنه يمكن عن طريق فحص الصفات الجماعية إظهار الفروق بين أنواع الجماعات مثل جماعات الأطفال والراشدين والجماعات العلاجية والجماعات المنتجة وغير المنتجة ... إلخ . كما أنه يمكن من الصفحات الفردية الكشف عن الخصائص السيكولوجية لكثيرى الكلام أو لذوى الإنتاج المرتفع مثلا ، وكيف تختلف عن خصائص قليلى الكلام أو ذوى الإنتاج المنخفض ، أما فيما يتصل بثبات النظام ، فإن بايلز استطاع بعد تدريب عميق للملاحظين الحصول على معاملات ثبات تتراوح من ٠,٧٥ إلى ٠,٩٥ .

(ب) نظام فئات حل المشكلة في مؤتمر : استخدم هذا النظام إدارة جزئية للدراسة في مؤتمر لاتخاذ قرارات ، وإدارة لوصف عملية حل المشكلة وتعرف الفئات في ضوء الوظائف العقلية التي يتعين أداءها كي يمكن للجماعة أن تحل المشكلة وأن تصل إلى قرار .

الأدوات المساعدة في ملاحظة الجماعة :

(أ) الآلات المعينة على الاحتفاظ بسجل للسلوك : هدفها الحصول على سجل كامل بقدر الإمكان للسلوك وقد يكون ذلك ضروريا إذا تعددت

الملاحظة بالتصنيف المبنى على السجل ، كما أن مثل هذا السجل يسمح بتحليل أعمق يربط بين الأحداث ، ومن أهم الآلات المستخدمة ما يلى :

١-**التصوير الفوتوغرافى** : وقد يكون صوراً ثابتة ، أو متحركة ، وتستخدم عادة آله تصوير ٣٥مم ، لها عدسة ذات بعد بؤرى قصير (مقربة) ، ويمكن بواسطتها التقاط صور للجماعة أوتوماتيكياً وعلى فترات زمنية محدده ، والفترات التى يشيع استخدامها هى ٧٥,٥ ، ٦٠,١٥ ثانية ، ويتعين على الباحث الاستعانة بالأخصائيين الفنين فى هذا النوع من التسجيل الفوتوغرافى نظراً لما يتطلبة من إعداد فنى دقيق وتعطينا هذه الصورة عينات من السلوك الظاهر من لقطات معينة ، وفى لحظات معينة ، ولكنها لا تنقل إلينا الحركة بصورة مباشرة كما أن الكثير من التعبيرات القليلة الحدوث ولكن الهامة قد تفلت من التصوير ، والتصوير الفوتوغرافى الزمنى له مزايا هامة منها :

١-عدم تواتر السلوك الملحوظ .

٢-إظهار مواضع الأفراد فى المجال بعضهم بالنسبة للبعض الآخر ، وبالنسبة للمواد .

٣-إظهار التعبيرات الوجهية فى جماعة لا تزيد عن ١٦ فرداً أو ما يقرب من ذلك .

٤-إعطاء عينه من التفاعل البصرى .

٥-حساب توزيع الزمن بين الأفراد فى نواحى النشاط المختلفة .

٦-إظهار أنواع مختلفة من اختبارات الزميل ، والنشاط والمواد .... إلخ فى موقف يتوفر فيه قدر مناسب من الحرية .

٧-تسجيل حدوث المناقشات الجانبية ، وعدم الانتباه والسلوك الانسحابى ، ومن المهم تغيير استجابات أفراد الجماعة للتصوير ، وهى تتوقف إلى حد كبير على نوع العلاقات بينهم وبين القائم بالتجربة ، وقد لوحظ أن الشعور بالذات الذى يكون شديداً فى بداية الأمر يتناقص بسرعة وبخاصة إذا كانت الكاميرا فى ركن مظلم ، ولا تحدث صوتاً وكانت الجماعة تواجه مشكلة ، إلا أن السجل الفوتوغرافى لا يهيئ لنا فرصة اكتشاف معنى أو دلالة العمل الذى يراه الملاحظ بالنسبة للقائم بهذا العمل ، أى أن الجانب الفينيمنولوجى ناقص تماما ، فنرى الأغراض ولكنا لا نعرف الشيء الذى يكون السلوك عرضا له ، وقد استخدام التصوير السينمائى بصورة مفيدة فى تجارب " الأجواء الاجتماعية " لتسجيل المواقف الهامة فى تواريخ حياة الجماعات التى عرضت لأنماط مختلفة من القيادة ، إلا أنه بالرغم من المزايا الكبيرة للتصوير الفوتوغرافى فإن تكاليفه الباهظة تعوق انتشار استخدامه إلى حد كبير .

٢- التسجيلات الصوتية والمتباينة :

وفيها تسجل المناقشات بواسطة سجلات الصوت ، ثم تنقل كتابة بالآلة كاتبة ، ومن المألوف إذا استكملت للاستعدادات اللازمة أن يستغرق التسجيل الكتابى لساعة من المناقشة مع سبع إلى عشر ساعات ، ويتطلب هذا التنوع من التسجيل والنقل استعدادات فنية معقدة بتعيين على الباحث الرجوع فيها إلى الأخصائيين ، ويعطينا التسجيل الصوتى سجلاً مستمرا لكل الأصوات فى الحجرة ، والكثير غيرها من خارجها ، ومن الصعب على من لم يحضر المناقشة المسجلة أن يقنع بالتسجيل الصوتى أو أن يستطيع تصور الجوانب المختلفة فى المناقشة مثل موضع المتكلم ، والمتميز بين صوتين صادرين فى

وقت واحد ، ومن مزايا التسجيل الصوتى ، أنه يسهل الملاحظين التذكر الكامل تقريبا للموقف ، كما أنه يعطينا سجلاً كاملاً لمحتوى المناقشة ، وبعض الدلالة على الجوانب الانفعالية منها . كما أنه يتيسر تسجيل الملاحظات عن المناقشة على آلة منفصلة .

ويمكن استخدام التسجيل الصوتى لأغراض عدة منها :

١-تصنيف أنواع السلوك اللفظى إلى فئات منها ما يرتبط مثلا بحل المشكلة أو بالجو السائد ، أو التخفيف من التوتر .

٢-تسهيل الاستبطان ،بعد انتهاء التسجيل) على أعضاء الجماعة ، فيمكن للعضو أن يستمع إلى التسجيل وأن يملى انطباعاته ومشاعره فى نقاط معينة من التسجيل أو طبقا لما يراه .

٣-حساب معدل الكلمات فى الدقيقة والتغييرات فى هذا المعدل .

٤-حساب فترات الصمت ، والاستجابة الجماعية العامة (مثل الضحك) وغير ذلك من الاهتمامات الجماعية .

٥-تحليل المشاركة اللفظية لمختلف أعضاء الجماعة ، وقد يكن من المفيد أن يسجل ملاحظ آخر تتابع ، أو تسلسل المتحدثين .

٦-تحليل التغيرات فى مستوى الصوت ، وقد حاول بعض الباحثين تقديـر " قصد " المتكلمين عن طريق الاستماع إلى التسجيل الصوتى ، وعلى العموم يتأثر الصوت تأثيراً لا إراديا بحالة الشخص أكثر من تأثر السلوك الظاهر فى الصورة الفوتوغرافية ، إلا أن التسجيلات الصوتية لا تيسر الكشف عن إبعاد التفاعل الاجتماعى الذى يعتمد على التعبيرات

الوجهية ، وحركة الجسم . كما أنه قد يصعب أحيانا تمييز من يتكلم مع من فى التسجيلات الصوتية .

دليل الملاحظة لروث كنجهام

يتحدد مكونات دليل الملاحظة لروث كنجهام فى :-

١- الشكل العام لنشاط الجماعة :

(أ) نشاط رسمى ، كالمحاضرة ، أو الجلوس والانتباه للأخصائى والمناقشة محدودة بالسؤال والإجابة ، النظام كامل مستتب .

(ب) شغب وضوضاء ولا يمكن السيطرة عليه .

(ج) النشاط غير رسمى والموقف الجماعى مريح ، ولكنه غير نشط .

٢- استجابة الجماعة للأخصائى :

(أ) استجابة ودية حارة متبادلة .

(ب) عدم ارتياح بالنسبة للأخصائى .

(ج) جو سلبى يسوده عدم المبالاة بالأخصائى .

(د) هجوم سافر وعدوان مباشر على الأخصائى .

٣- العلاقات بين الأعضاء :

(أ) يتحمس أعضاء الجماعة ويرغبون فى مساعدة بعضهم البعض .

(ب) منافسة حامية بين الأعضاء ويهتم كل فرد بذاته أولاً .

(ج) روح معنوية عالية وعلاقات ودية داخل الجماعات الفرعية لكن حادة بين الجماعات الفرعية .

(د) اختلاف الاستجابات فى موقف المنافسة ، يقبل البعض على المنافسة بحماس وعنف ولا يهتم بها البعض الآخر .

٤- بناء الجماعة والعلاقات المتبادلة :

(أ) ليس لها تنظيم ولا يوجد دليل على وجود هدف عام للجماعة .

(ب) البناء غير متكامل ويعمل كل عضو مستقلاً .

(ج) البناء مفكك بدرجة كبيرة وتظهر التوترات والصراعات واضحة .

(د) إدراك كامل للتنظيم وقبول أهداف الجماعة وتقسيم واضح محدد للمسئولية .

(ه) وضوح الهدف العام ولكن لا يتوفر تقسيم محدد للمسئولية .

٥- أنماط الضبط فى الجماعة :

(أ) سيطرة الأخصائى وخضوع الأعضاء .

(ب) لا توجد خطة واضحة لعملية الضبط ويجرى على أساس المصالح الذاتية للأعضاء .

(ج) يشترك الأخصائى مع أعضاء فى تخطيط معايير الجماعة .

(د) يسيطر الأخصائى على خطوط الجماعة .

(ه) الضبط الذاتى نتيجة تخطيط الجماعة . .

٦- أساليب الضبط التى يقوم بها الأخصائى :

(أ) يستخدم التهديد والتأنيب والصراخ .

(ب) يقدم الثناء والمكافأة والأسلوب الودى .

(ج) يتم الضبط بصفة خاصة بالتعبير عـــن موافقــة ، أو عـــدم موافقــة الشخصية .

(د) يلجأ إلى الفعل كأبعاد أو طرد أعضاء الجماعة ، أو العقاب الجسمى.

(ه) يشترك مع الأعضاء فى وضع قواعد السلوك .

٧- الدور العادى الذى يقوم به عضو الجماعة والاتجاه العام :

(أ) الإحساس بالضغط والتردد وظهور توتر واضح .

(ب) اللامبالاة ، والتعبير عن الرضا ، ولكن قصة الحماس والفعل ..

(ج) احترام الأعضاء الآخرين ، وتوفر الصداقة الحميمة .

(د) إخلاص والثقة المتبادلة .

(ه) تصرفات غير ودية ، سرعة انفعال ، ظهور الأنانية وتصرفات غـــير اجتماعية .

٨- البناء الاجتماعى :

(أ) تنقسم الجماعة بدرجة كبيرة ويوجد فيـــها أعضـــاء مكانتـــهم عاليـــة وأعضاء مكانتهم منخفضة وعلاقات ثنائية وترمز (جماعات فرعية) .

(ب) بعض الأعضاء لا ينظرون إلى الجماعة نظرة تقدير .

(ج) بعض الأعضاء تذبذبهم الجماعة .

(د) لا يوجد منبوذين فى الجماعة ويشارك الجميع فى حياة الجماعة .

٩- المكانة التى تحدد القيادة فى الجماعة :

(أ) المكانة تعود إلى محاباة الكبار ، ويقوم الأخصائى بالاختيـــار لمراكـــز القيادة .

(ب) تعود المكانة إلى اليقظة والانتباه بالمهارة الاجتماعية والشخصية .

(ج) ترجع المكانة إلى القوة الجسمية والأقدام والشجاعة .

(د) تعزى المكانة إلى أثاره عطف الآخرين كالعجز وخلافة .

(ه) ترجع المكانة إلى مهارة خاصة فى مجال معين .

١٠- البرنامج خلال فترة الملاحظة :

(أ) تعليم بعض الموضوعات عن طريق الاستيعاب .

(ب) ممارسة مهارات عن طرق عملية التكرار .

(ج) حل الاشكالات بطريقة فردية .

(د) حل الاشكالات بطريقة جماعية من خلال مناقشات قصدية .

(ه) نشاط ابتكارى خلال ممارسة الفنون او الكتابة ، أو الرسم (ملاحظة : فى حالة ممارسة عدة أنواع من النشاط على التوالى يذكر مقدار الوقت بالدقائق لكل نشاط ، وإذا تعدد النشاط فى نفس الوقت يذكر عدد الأعضاء المشتركين فيه).

أما تريكر فيقترح دليلاً لدراسة الجماعة نقدمه فيما يلى :

دليل دراسة الجماعة لتريكر

(أ) تاريخ الجماعة :

١-متى بدأ تكوين الجماعة ؟

٢-كيف تكونت الجماعة ، ومن هم الأعضاء الذين قاموا بتكوينها ، وما الأسباب التى أدت إلى قيام الجماعة ؟

٣-ما المؤسسات التى عملت مع هذه الجماعة فى الماضى ؟

٤-ما نوع هذه الجماعة ، جماعة مهنية ، أو فصل دراسى أو جماعة هواية وما إلى ذلك ؟

٥- هل لا يزال بعض الأعضاء المؤسسين فى الجماعة ؟

(ب) خصائص الجماعة :

١-ما هى فئات العمر بين أعضاء الجماعة ؟

٢-ما هو جنس أعضاء الجماعة ذكور أو إناث أو مختلطة ؟

٣-ما هى الأصول الثقافية أو القومية التى تمثلها الجماعة ؟

٤-ما هى الطرق والأساليب التى يقضى بها أعضاء الجماعة معظم وقتهم فى المدرسة ؟ فى العمل ؟ أو بطرق أخرى ؟

٥-ما شكل التنظيم فى الجماعة فى الوقت الحاضر ؟

٦-ما نوع العلاقات بين الأعضاء ؟

٧-هل تظهر فى الجماعة أى جماعات فرعية .

٨-هل تلاحظ دليلاً على وجود أنماط للضبط الاجتماعى تعمل فى الجماعة.

٩-ما نوع المكانة التى تشغلها الجماعة فى المؤسسة ، أو فى المجتمع .

١٠- الخبرات السابقة للجماعة وكيف يحكم الأعضاء عليها ؟

١١- هل يبدو التوازن فى المشاركة الفعلية بين أعضاء الجماعة ؟

١٢- هل تنمو الجماعة أو تنهار وتتفكك ؟

١٣- كيف تضم الجماعة أعضاء جدد إليها ؟

١٤- كيف تدير الجماعة أمورها العملية وبرامجها ؟

(ب) أعضاء الجماعة (الأفراد فى الجماعة) :

١-ما هر الفرد ونوعه وموطنة ومهمته ومستواه العلمى ؟

٢-ما هى مكانة الفرد فى الجماعة ؟ وفى المؤسسة ؟ وفى المجتمع ؟

٣-كيف يرتبط الفرد بالأفراد الآخرين فى الجماعة ؟ ومن هم أصدقاؤه ؟ ومع من يعمل ويتعاون بسهولة .

٤-ما هى ميول الفرد وقدراته؟

٥-ما خبرات الفرد السابقة فى الجماعات ؟

٦-ما نوع الأسر أو البيئات الاجتماعية التى جاء منها الفرد .

٧-إلى أى مدى يشارك العضو فى نشاط الجماعة .

٨-ما مدى ابتكار ومبادأة الفرد فى الجماعة ؟ وما المسئوليات التى يتحملها فى أعمال الجماعة ؟

٩-هل يشغل العضو منصبا معينا فى الوقت الحالى ؟ الرئاسة أو غير ذلك من المسئوليات القيادية ؟

١٠- ما الجماعات الأخرى التى ينشط فيها الأفراد فى المؤسسة أو المجتمع.

(د) علاقة الأخصائى بالجماعة :

١-من هم الأخصائيون الذين عملوا سابقا مع الجماعات وما نوع العلاقة التى كانت قائمة ؟ وكيف يتحدث الأعضاء عنها ؟

٢-ما نوع علاقة الأخصائى الحالى مع الجماعة ؟ وما الذى تتوقعه الجماعة منه ؟

٣-ما نوع علاقة الأخصائى الحالى بالأعضاء كأفراد ؟

٤-كيف يحدد الأخصائى الحالى دوره مع الجماعة ؟

٥-ما طرق انتفاع الجماعة بالأخصائيين الآخرين فى الحصول على معونتهم كأشخاص أو المساعدة فى بعض البرامج الخاصة .

(هـ) البرنامج :

١-ما الذى فعلته الجماعة بالنسبة للبرامج ، وما ميولها واهتماماتها الحالية ؟

٢-ما الطريقة التى كان يتم بها تخطيط البرامج وتنفيذها فى الماضى وما الطريقة المتبعة فى إنجاز البرامج فى الوقت الحالى ؟

٣-ما درجة إشباع البرامج لحاجات الجماعة .

٤-إلى أى مدى تطور البرنامج من النشاط بسيط إلى أنشطة أكثر تعقيداً.

٥-هل تعتبر الإمكانات والموارد كافية لإشباع حاجات وميول الجماعة؟

٦- هل يتمشى البرنامج مع أغراض المؤسسة الأم ؟

(و) أهداف الفرد وأهداف الجماعة :

١-ما هى حاجات الأفراد ومقدار الجهد الذى يمكن أن تقوم به الجماعة لإشباع هذه الحاجات .

٢-ما هى الأهداف المباشرة والأهداف البعيدة المدى للجماعة ؟

٣-من هم الأفراد الذين يحتاجون إلى مساعدة خاصة من الأخصائى ومن الجماعة ؟

(ز) نمو الجماعة :

١-ما هى مرحلة النمو التى تمر بها الجماعة حالياً ؟

٢-ما هى خطة الأخصائى لمساعدة الجماعة على تطور نموها .

طريقة العمل مع الجماعات وإشباع الحاجات الإنسانية

احتياجات أعضاء الجماعة :

يوجد عدد من الحاجات الأساسية يذكر منها :

١- الحاجة إلى الانتماء :

من المهم أن يشعر الفرد بأنه ينتمى إلى جماعة من الأصدقاء وينتمى لجماعة مهنية معينة . وأن يعتز بانتمائه لهذه الجماعة . وترجع هذه الحاجة أيضا إلى العلاقة بين الفرد وأفراد أسرته والروابط التى تتوطد بين الفرد وأسرته . والفرد إذا شعر بمعزلته وعدم انتمائه لمثل هذه الجماعات إصابة القلق والألم .

ويرى كولى أن قدرة الفرد وكفائته فى التفاعل مع الجماعات تتوقف على تحقيق حاجاته للانتماء داخل هذه الجماعات ، ومن خلال نشأة عدد من الأدوار الاجتماعية للفرد من خلال التفاعل المتبادل بين الفرد والآخرين فى الجماعة . ويتمثل تأثير الجماعة الأولية فى ذلك الترابط الوثيق الناتج عن اندماج الفرد فى كل موحد . وهذا الكل هو ما يمكن وصفه بأنه حالة التوحد أى أنه يتضمن نوعا من التعاطف المتبادل مما يجعل استعمال كلمه نحن تعبيراً طبيعيا عن هذه الحالة . إذ يعيش الفرد بشعور المجموع كأنه هو المجموع ، ويجد غاياته الرئيسية مماثلة فى هذا الشعور ، ويشترط إشباع هذه الحاجة أن يتقبل الفرد جماعته التى ينتمى إليها وأن يقلد هذه الجماعة ،

أى الحصول على علاقة الإشباع بين الفرد والآخرين فيما يتصل بالتفـــاعل والانتماء فبعض الأفراد يفضلون التواجد لوقت طويل مع الآخرين .

والبعض الآخر لا يتقبل ويسعون إلى درجـات أقـل مـن الاتصـال بالآخرين ويتفاعلون بأقل درجة ممكنة لكى يحققوا لأنفســهم درجـة مـن الخصوصية وإذا أمكننا رسم خط بين هذين النقطتين فيما يتعلق بالانتمـاء ، يمكننا أن نضع كل فرد فى الجماعة على نقطة ما . أو فى منطقة يشعر فيها أنه أكثر توافقا وراحة زائدة ، وهكذا فإنه إلى درجة معينة ، فإن كل يحـاول أن ينتمى إلى الجماعة ، ولكنه فى نفس الوقت أيضا يحاول أن يحصل علـى درجة معينة من الخصوصية ويوضح وليم شوتز Willim C. Schutz أن كل إنسان يعيش فى جماعة لابد وأن يقيم علاقات تتصف بـــالتوازن بينـه وبين بيئته الإنسانية ، وأن تكوينه الاجتماعى الطبيعى يدفعه لتحقيق حاجـات معينة من الجماعات التى ينتمى إليها وخاصة فيما يتعلق بالعلاقات المتبادلـة مع الأفراد ، والتى يجب أن يحققها بدرجة ما وفى نفس الوقت يتجنب ما من شأنه أن يهدده ، ويهدد مكانته فى الجماعة ، ويهدد علاقاته مـع الأعضـاء الآخرين فى الجماعة .

ويتضمن الانتماء للجماعة أن كل عضو يقوم بكل مـا يسـتطيع فـى سبيل إرضاء الجماعة كما انه يقوم بالامتثال . ليس هذا فحسب ، بل يفتخـر بتعاليم ومعايير الجماعة ،ويظهر الأفراد التعاون والسعادة من خلال عملـهم على تحقيق الأهداف . والتى ترغب الجماعة فى الوصول إليها وهــذا مـا يطلق عليه بالجو الصحى للجماعة ، وهو من ناحية أخرى يشير إلـى قـدر من الانتماء ، كما يعطى للجماعة سلطة واضحة وكبيرة فى التـأثير علـى أعضائها ، ويظهر ذلك من وجود تضامن عال بين أعضاء الجماعة .. حيث

تذوب فردية الفرد فى كل جماعة وتسود الصداقات بين الأفراد ويرتفع ولاء الفرد للجماعة ويرى فستنجر أن الجماعة قد تكون وسيلة إشباع بعض الحاجات خارج الجماعة – فأحياناً ينضم الفرد إلى جماعة ما يقصد تحقيق هدف خارج الجماعة نفسها أو بغرض اكتساب مكانة فى البيئة نتيجة الانضمام لتلك الجماعة وقد قام شاستر فى سلسلة من البحوث بدراسة حالات القلق المدخلة على الرغبة فى التواجد مع الآخرين ، وهى الرغبة التى أسماها شاستر " النزعة إلى الانتماء – فيبدو أنه حينما يقلق الناس ، أو حين يكون الموقف غامضا فإنهم قد يحسون برغبة شديدة فى التواجد مع الآخرين كوسيلة للتخفيف من القلق ، أو لتقويم الذات ، وتحديد الاستجابة المناسبة ، وقد وجد شاستر أن كلاً من الطفل الأول والطفل الوحيد فى عائلته يستجيب لمواقف التهديد بقلق أكبر ، ومن ثم يشتد نزعته إلى الانتماء لجماعته .

ولنا أن نتوقع أن طبيعة الحياة فى الجماعة تختلف باختلاف مصادر الجذب فأفراد الجماعة الذين يعتبرون أنفسهم أصدقاء أولاً ويزداد الاحتمال فى أن يهتم كل منهم بالآخر كشخص ، وأن يتبادلوا العون والتأييد ، وتسود بينهم العلاقات الودية ، أما الجماعة التى ينتمى إليها الفرد كوسيلة للحصول على مكانة اجتماعية فى المجتمع فمن المحتمل أن يزداد انقسامها إلى جماعات صغيرة ، ويزداد التنافس بين أفرادها .

ولنا أن نتوقع كذلك أن الجماعات التى يتكون نتيجة لضغط يكون تماسكها أقل بكثير من تماسك الجماعة التى ينضم إليها الأفراد إشباعها حاجاتهم ، فمن الطبيعى أن يتوقع اختلاف مصادر جاذبية الجماعة باختلاف حاجات الأفراد مثل ... الحاجة للانتماء والتقدير والشعور بالأمن .

١- الحاجة لتحقيق المكانة والسلطة :

وهى حصول الفرد على علاقة إشباع فيما يتصل بالقوة والنفوذ فكل فرد فى حاجة إلى ممارسة الضبط على الآخرين عملية الضبط عليه إلى درجة ما . فإن مقدار الضبط والسيطرة من جانب الفرد على الآخرين يتراوح بين هؤلاء الذين يرغبون فى سيطرة مطلقة على بيئتهم كلها بما فى ذلك كل الناس المحيطين بهم إلى هؤلاء الذين يرغبون ى السيطرة على أى شخص وفى أى موقف ، وكذلك يختلف كل فرد كل فرد عن غيره مما يختص بالدرجة التى يرتاح إليها فى سيطرة الآخرين عليه من هؤلاء الذين يرغبون فى أن يتحكم ويسيطر الآخرون عليه كلية ويعتمدون اعتمادا كليا على الآخرين فى اتخاذ القرارات إلى هؤلاء الذين يرغبون فى إلا يسيطر عليهم الآخرون مطلقا ويمكن وضع كل فرد بالنسبة لهذه الحاجة فى منطقة ما يشعر فيها بأنه أكثر راحه فيما يتعلق بالضبط والسيطرة ، فهناك دوافع تدفع الفرد وتحفزه للمشاركة فى الجماعة وهى : الرغبة فى العمل من أجل الصالح العام أو كسب شعبية ، أو الحصول على مركز وتقدير من الآخرين ، أو اكتساب صداقات جديدة ، وقد توفر المشاركة إشباع احتياجات الفرد والدوافع الأخرى للمشاركة والانتماء للجماعة والحصول على مكانة معينة داخل هذه الجماعة ، أما الدافع الأخير الذى يدفع للمشاركة فهو وجود ضمانات فى الجماعة يضمن للأعضاء الأمن النفسى والشعور بالطمأنينة ، وتحقيق الديمقراطية وخاصة إذا كان الفرد عضوا فى جماعة فإن شعوره وأهمية الدور الذى يلعبة وأنه مؤثر فى حياة الجماعة سيحفزه ذلك نحو زيادة كم وكيف المشاركة ، وقد أضاف روس تعليمات عن المشاركة أثبتت البحوث صحتها وصدقها ومنها : أن توقع الفرد المكانة التى يشغلها الشخص تجعله يشارك دون تردد إذا شعر أنه سيصل إلى مكانة صعبه . ويتحقق

نجاحاً يرضى رغبات شخصه وكلما زادت آمال الفرد وطموحه ... كلما كان أكثر ميلاً للاندماج فى المشاركة .

وتختلف أهمية الجماعات فى ثقافتها ، وشكل اتجاهات الأعضاء فيها وسلوكهم على ثبات أدوارهم وتوقعاتهم لمكانتهم ، والتزامهم بمعايير الجماعة وتلك الخصائص التى تشير إلى جماعة متماسكة يتوسط الأعضاء ببعضهم ، وتتسم الأدوار والمراكز فيها بالثبات ويلتزم الأعضاء كوحدة بمعاييرها ، ومع ثبات البناء والمعايير فى الجماعة تتأكد الأدوار والمراكز ، ومن ثم المكانات الاجتماعية ، تتسع دائرته باتساع دائرة نشاط الأعضاء ، ودوام ارتباطهم ونجاحهم ، وفشلهم فى مواجهة مشاكلهم ، وتحقيق أهدافهم المتبادلة والحاجة للمكانة والسلطة الضابطة حاجة من الحاجات الهامة لدى الأصحاء أما بالنسبة للمعوقين فإنها تصبح أكثر أهمية .

وتتضمن الجماعة فى داخلها قوة عظيمة التأثير ، قوة تحديد مكانة أعضائها وأدوارهم وترتبط المكانة التى تحددها الجماعة للفرد ارتباطاً وثيقاً بأهداف الجماعة ، فإذا كانت قيم الجماعة هى إرضاء القائد فقد يحقق للشخص المقرب من القائد ترتيبا ومكانة عالية ، وإذا كان هدف الجماعة هو التفوق الرياضى اكتسب الأعضاء الرياضيون مكانة عالية فى الجماعة ، ولما كانت المواقف التى تتدخل فى تحديد الأهداف فقد تختلف الخصائص التى تمنح المكانة باختلاف الموقف ، ومع ذلك فإن أنماط معينة من السلوك تؤدى عامة إلى تحديد مراكز وأدوار يكون ذات فاعلية فى مدى واسع من الموافقة . ويبدو أن هذه المقررات العامة للمكانة والدور تستند إلى قيم الجماعة وأهدافها المستمرة ذات الثبات النسبى التى تتفوق على مقتضيات الموقف المباشر والأدوار العامة ذات المكانة العالية تشمل دور القائد الطبيعى ، والشخص المحبوب ، والشخص المنبوذ ، والشخص المدلل فى

الجماعة ، ومن ناحية أخرى قد يتوافق الفرد فى معظم الحالات ، إذا انحرف عن المجال الذى تعتقد الجماعة أنه يعطى المكانة ، فقد يرفض مثل هذا الشخص ويبعد عن الجماعة وإذا سلمنا أن المكانة من الأمور التى تمنحها الجماعة وأنها ترتبط بأهداف الجماعة ، فإن النتيجة الحتمية أن المكانة تتغير بتغير أهداف ، وهناك عوامل متعددة تساهم فى إحداث مثل هذه التغيرات ، وليست أغلبها تأثيرا الأخصائى الاجتماعى فإنه الذى يعمل مع الجماعة ، ومن الأسباب العامة تغير درجة النضج ، وتغيير أعضاء الجماعة ، وتغيير نظرة الجماعة القيم التى تمنح المكانة وتغيير المكانة يواجه بقدرات الفرد على التكيف مع هذا التغيير ، إذ أن التكيف مع المواقف الجديدة نتيجة تغير العوامل التي تمنح المكانة قد يكون من الأمور القاسية بالنسبة للفرد ، وتكون الاستجابات مختلفة ، ولا يمكن التنبؤ بها وقد تكون الاستجابة أحيانا العدوان ضد الجماعة أو رفض الجماعة ذاتها . ولكن يستمد الفرد معايير المكانة من جماعة يحاول أن يقارب نفسه بها ويسعى إلى اكتساب المميزات التى جعلت المكانة ، والأسرة هى التى تفرض بذور هذه الحاجة فى الطفل بتحديد مركزة بين أخوته ، وبتحديد ما أهداف المستقبل له ، وبمقارنته المستمرة بأخواته وأبناء الغير هكذاً ، وقد يتوافق الفرد ، أو لا يتوافق مع الجماعة ، ولكن فى معظم الحالات يتوافق الفرد مع الجماعة ، أما إذا انحرف عن المجال الذى تعتقد الجماعة أنه يعطى المكانة ، يرفض هذا الشخص ، ويبعد عن الجماعة لأنه بعد عن المعايير التى وضعتها الجماعة لتحديد مكانة أعضائها وتوفير الجماعة للأعضاء الفرصة لتحقيق الحاجة إلى المكانة والسلطة الضابطة من خلال العمليات الجماعية داخل الجماعة ومن خلال العلاقات المتبادلة بين الأعضاء بعضهم البعض ، ومن خلال مجموعة الأدوار والمراكز التى توفرها الجماعة للفرد داخل الجماعة .

٢- الحاجة للحب والعطف :

وهى الحاجة للحصول على علاقة إشباع بين الفرد والآخرين المحيطين به فيما يتعلق بالتعاطف وقليلا ما يعبر الفرد عن هذه الحاجة تعبيرا مباشراً ، ولكنها تأخذ شكل الصدفة وهذه الحاجة لا يمكن إشباعها إلا من خلال وجوده فى الجماعة ، إذ أن إحساس الفرد بأنه مكروه أو غير مرغوب فيه ، أمر يسبب للفرد كثيراً من المشكلات ، فهو يضطر إلى الانكماش والعزلة ، ويتولد عنده الشعور بالحياء والخجل وتدل الدراسات النفسية على أن معظم مشكلات الأطفال اليومية ترجع إلى فقدان الشعور بالحب والعطف من المحيطين بهم ، كما يحتاج الطفل إلى من يحبه ويعطف عليه فهو يحتاج إلى أن يحب وأن يعطف على من حوله ، وتشبع هذه الحاجة من جب الطفل لأمه وحب من حوله ، ويريد كذلك أن يعبر لهم عن حبه نحوهم ويحظى بعض الأباء إذا يربون أولادهم تربية يظنون أنها مبنية على العقل والمنطق ، وقد تكن فى الواقع مؤسسة على مجموعة من الفوائد الجافة الخالية من كل لون بينما يريد الطفل أن يشعر شعورا كاملا بحبه لوالديه ، وبحب والديه له .

٣- الحاجة إلى الأمن :

عندما يواجه الإنسان بالخطر والخوف يشعر بالقلق ويحتاج إلى الشعور بالأمن والاطمئنان ، فهو الذى يعطيه الثقة بنفسه وبمن حوله وهو الذى يساعده على الإطلاق فى حياته ، والهدف الذى تهدف إليه كل الحاجات الاجتماعية ومن بينها الحاجة إلى الأمن هو الشعور بالطمأنينة وعدم إشباع هذه الحاجات يؤدى إلى الشعور بالقلق والتعاسة واحتقار الذات وفقدان الحاجة للأمن يؤدى إلى شعور الإنسان بالخوف من العقاب الاجتماعى

ويؤدى هذا إلى الفقدان بالعطف والشعور بالوحشية وفقدان اعتبار الذات والخوف وفقدان الأمن ، وكلاهما من حالات القلق وإشباعها له دور أساسي في تخفيف حالة القلق والتوتر التى يعانى منها الإنسان ، وتؤثر طريقة العمل مع الجماعات من خلال وجود الأفراد فى جماعة الجو الذى يجعله فى أمان واستقرار ويحاط بجو من الثقة والتفاهم والتعاون مما يجعله يندمج فى لعبه وفى نشاطه تفكيره وكلامه ومعاملته للأعضاء الآخرين فى الجماعة .

ثانيا : طريقة العمل فى الجماعات – إشباع احتياجات الأعضاء من خلال عضوية الجماعة :

تعتبر الحاجات الإنسانية من أهم العوامل التى تؤدى إلى تكوين بناء الجماعة ، ولا شك أن الحاجات مثل الحاجة للأمن والمكانة الاجتماعية والتقدير تدفع الأفراد إلى الانضمام مع بعضهم لتحقيق مثل هذه الحاجات ويعمل الأخصائى بصفة مستمرة لمساعدة الجماعة فى تقدير نموها الذاتى وهو يرغب فى أن ينمى فيها استبصار بحاجاتها وقدراتها وطاقاتها ، وحدودها الذاتية ويشير إلى مدى التقدم ويوضح الطرق التى تسلكها الجماعة فى ضوء ما بلغته من درجات النمو ومدى استعدادها لتحمل المسئولية .

ويرى إريك بيرن Eric berne أن الفرد حين ينضم إلى الجماعة يحمل معه مستلزمات ومتطلبات لابد أن تؤخذ فى الاعتبار فهى تؤثر فى عضويته فى الجماعة ، ومدى ارتباطه بالآخرين ، ويؤثر فى طبيعته بباقى لأفراد الجماعة ، وتشمل تلك المتطلبات حاجات بيولوجية ، وسيكولوجية وحوافز وخبرات سابقة ، وقدرات توافقية وتحدد الحاجات البيولوجية والسيكولوجية التى يسعي الفرد لإشباعها مدى ارتباطه بالآخرين وبتمسكه بمعايير الجماعة ، فضلا عن أنها تؤثر فى طبيعته اتصالاتها مع من هم

أعلى أو أقل مكانه فى الجماعة كما أن العضو الذى يسـعى إلـى تحقيـق حاجته للأمن يتقبل معايير الجماعة حتى لا يعزل منها أو تطرده الجماعـة ، كما تؤثر خبرات الفرد السابقة فى تحقيق مكانته فى الجماعة .

فحاجات الفرد تشبع من خلال عمليات التفـاعل الـذى يحـدث فـى الجماعة كما أن مثل هذه الحاجات يعمل على تمسك الأعضاء وتعاونهم مـن أجل تحقيق أهداف الجماعة ، ويستخدم الأعضاء الأنشطة التـى تمارسـها الجماعة التى تتوفر لهم لإشباع حاجاتهم الفردية ، فالفرد لا يستطيع إشـباع كثير من حاجاته من خلال ذاته ، بل لابد من توفير أفراد آخرين مثل هـذه الحاجات ، ويحدد الطريقة التى يفكر بها الشـخص ، وشـعوره بأهميتـه ، وشعوره بالأمن فكرته عن الآخرين ونظرتهم غليه ، وشـعوره بـالتفوق أو النقص ويتوقف على المكانة التى يعتقد أن الجماعة تمنحه إياهـا . فإشـباع الحاجات داخل الجماعة يجعل العضو يتبنى ثقافة الجماعة وقيمها ومعاييرهـا أى أن إشباع الحاجات المعطلة تؤكد توحد العضو الوثيق بالجماعة وبتقبـل العضو بأهداف الجماعة باعتبارها أهدافه الشخصية .

هذا وسنحاول أن نوضح بعض الجوانب المتصلة بطريقة العمل مـع الجماعات ودورها فى إشباع احتياجات الأعضاء ومن بين هذه الجوانب :

١-العلاقة المبنية بين الأخصائى والأعضاء وإشباع الاحتياجات :

يشير مفهوم العلاقة إلى مجموعة المشاعر التى تنشأ بين الأخصـائى والجماعة وبين أعضاء الجماعة أنفسهم ، وتتضمن العلاقات بصورة أساسية استجابات انفعالية كلما أثار السلوك الإنسانى ردود أفعال مختلفة ، ونلاحـظ وجود اختلاف فى درجة كثافة ومدى استمرار الاستجابة بتغيـير المواقـف وظهور الحاجات ، ومن ثم فإن العلاقة مفهوما سيكولوجيا أو حالـة عقليـة

بين الأشخاص ، كما أنها أداة ووسيلة لإنشاء أو خلق استجابة من الجماعة إلى فترة من الزمن للتقدم وهى تنمو عندما يعيشون خلال خبرات مشتركة معينة ، ومن الخصائص والمميزات التى تحققها العلاقة المهنية للأعضاء ، أنها تقابل احتياجاتها وتشبعها من خلال تطبيق الأخصائى للقيم الأخلاقية للممارسة مثل تطبيق مبدأ الفردية وحق تقرير المصير والسرية والتجاوب كل هذه القيم تواجه الحاجات الإنسانية الأساسية لدى أعضاء الجماعة ، كما تعمل العلاقة المهنية على إحداث نوع من التكامل الاجتماعى من عملية الاتصال والصداقة والمساندة والتدعيم الاجتماعى وخاصة مع الأعضاء الذين يعانون من العزلة فى الجماعة ، وهذه العمليات تعمل على تحقيق الانتماء والحماية للأعضاء من خلال الجماعة ، كما تشير العلاقة المهنية إلى إجراء نوع من التحولات لتغيير مصادر إشباع الاحتياجات لدى أعضاء الجماعة وذلك من خلال المعانى المتبادلة بين أعضاء الجماعة ، والخبرات المتبادلة بين أعضاء الجماعة والخبرات المتبادلة التى توفرها الجماعة بين الأعضاء ، من خلال عمليات التفاعل والمواقف التى تفرها الجماعة والغرض الرئيسى لهذه التغيرات هو تغيير المصادر الحاجات المادية والأمن والانتماء .

ويستطيع الأخصائى أن يؤثر فى أعضاء الجماعة تأثيرا إيجابيا يدفعهم للنمو من خلال قدرته على تقبل الجماعة كما هى بما تشمله من عوامل القوة والضعف ، ومن قوى إيجابية ومن قوى إيجابية وسلبية – وعندما يستطيع الأخصائى الاستماع للجماعة وتقبل ما تعبر عنه من آمال وأفكار – يتمكن من ضبط اتجاهاته نحو إغراء جماعة لاعتناق أفكاره وأسلوبه فى الحياة والعمل ويعنى تقبل مشاعر الجماعة تقبل مشاعر أعضاء الجماعة . ومن المسلم به أن نجاح الأخصائى فى عقد علاقات مهنية مع الجماعة يهيئ له استخدام هذه العلاقة فى زيادة تكيف الأفراد والتقدم بالجماعة ككل .

ومن العرض السابق يتضح أن العلاقة المهنية تساعد على إشباع احتياجات الأفراد وتحقيق كثير من احتياجات للأعضاء الفردية – كما أهداف الجماعة ويقوم الأخصائى بدور كبير فى تكوين هذه العلاقة كما يستخدم العلاقات بين الأعضاء لتحقيق مثل هذه الإشباعات والحاجات .

أهمية الجماعات فى تفاعلها ، وشكل اتجاهات الأعضاء فيها وسلوكهم على ثبات أدوارهم ، وتوقعاتهم لمكانتهم والتزاماتهم بمعايير الجماعة ، تلك الخصائص التى تشير إلى جماعة متماسكة يرتبط الأعضاء فيها ببعضهم ، وتتسم الأدوار فيها بالثبات ويلتزم الأعضاء كوحدة بمعاييرها ، ومع الثبات والمعايير ، فإن التماسك تتسع دائرته بأتساع دائرة نشاط الأعضاء ، ودوام ارتباطهم ونجاحهم وفشلهم فى مواجهة مشاكلهم ، وتحقيق أهدافهم المتبادلة .

ويحقق تماسك الجماعة حاجة الأعضاء للانتماء ، ومما يؤكد هذه الفكرة نظرية الانتماء الاجتماعى التى يمثلها كل من لوت ولوت & loot loot وجيروس مارتن Gross Martine وترى هذه النظرية أن التماسك لا يتمثل فقط فى جاذبية الجماعة بالنسبة لأعضائها ، ولكنه يشمل عدة معان أخرى تدور شعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة وتحدثهم عنها بدلا من تحدثهم عن ذواتهم ، وفى سيادة الود والولاء للجماعة والانسجام مع أفراد الجماعة . والعمل من أجل هدف مشترك ، وهم على استعداد لتحمل مسئولية الجماعة ، والدفاع عنها ضد النقد والهجوم من خارج الجماعة أثناء الأزمات ، كما يحقق التماسك التزام الأعضاء بمعايير وإشباع حاجاتهم للتغير ، فالمعيار الجماعى هو قواعد السلوك أو اتجاهات وتدور حولها محاولات الجماعة للتوحيد بين أعضائها . أى أن المعيار الجماعى ينشأ بين أفراد الجماعة ، وأن مدى معين من السلوك أو الاتجاه يكون متوقعا منهم

وأن الانحراف عن هذا المدى لن تباركه الجماعة ، والمعايير الجماعية هي التي تكون الإطار المرجعي للعلاقات بين الأعضاء ، وتظهر المعايير أهداف فردية أو جماعية ، ولذلك فالمعايير الاجتماعية بمثابة حماية للجماعة من أي تدخل .

٢- تماسك الجماعة وإشباع احتياجات الأعضاء :

يعتبر التماسك ظاهرة لا تظهر إلا في الجماعة ، إذا يلاحظ بين الجماعات عندما تظهر العلاقات التعاونية خلال ممارسة الأنشطة بين الأعضاء كما يلاحظ من خلال مدى شعور الأفراد بالرضا عند دراسة ما يدور حولهم من نقاش في اجتماعاتهم وما يتميز به أسلوب المناقشة للتوصل للقرارات الجماعية .

ويشير تيرنس Terrence Hopkins إلى ظاهرة التماسك بأنها ظاهرة جماعية وتنتج من التفاعل ، وهي محصلة للمعطيات الجماعية الأخرى التي تتحقق من خلال التكامل في عناصر الفرد هذا التكامل في العوامل ، والتماسك لا ينحصر فقط في الولاء الجماعي ، ولكنه يمثل أيضا جهود الأعضاء للتعاون ومستوى دوافعهم للتعاون في أنحاء المهام بحماس وكفاءة . ويعمل تماسك الجماعة باعتباره نتيجة للروابط الاجتماعية أو القوى التي تحمل الأعضاء في حالة تفاعل لفترة من الزمن وحينما يتحقق مستوى عال من التماسك في الجماعة فإن أعضاءها يشعرون بمشاعر إيجابية قوية نحو جماعاتهم وتكون لديهم الرغبة في الاستمرار لعضويتهم بينها ، فتتوافر الروح الجماعية العالية ، كما يتضمن التماسك الاجتماعي موافقة الأعضاء على الأهداف المقررة للجماعة ومعاييرها وبناء الأدوار بها ، أي توزيع الحقوق والمسئوليات ، وتعتبر العلاقات الاجتماعية مصدرا أساسيا من

مصادر جاذبية الجماعة ومن ثم تماسكها وعلى ذلك فإنـــه يمكـــن اســـتخدام طبيعة العلاقات بين أعضاء الجماعة كمعيار أو محك لقياس درجة التماسك . وتختلف خارجى كما أنها تساعد على تماسك الجماعة كما أنها توجه لتحقيـق أهداف معينة ، وهى فى النهاية رغبة الفرد والجماعـــة علـــى حـــد ســـواء للامتثال لمعايير المجتمع المحلى للجماعة .

ولكى يقوم أخصائى الجماعة بمساعدى الأعضاء على إشباع حاجاتـــهم للانتماء ، عليه أن يدرك أن استمرار الحياة الاجتماعيـــة للجماعـــة رهـــن بتماسكها وهذا رهن بقدرتها على إشباع حاجـــة أعضائـــها إلـــى الانتمـــاء وإحساسهم بالفخر والإحساس بعضويتهم لها ، وأنه يهمهم تحقيـــق الانتمـــاء بمعناه النفسى والذى يعنى تقبل الجماعة لهم من ناحية ، وتقبلهم للآخرين من ناحية أخرى وهذا يعنى قيام نوع من العلاقات الإنسانية بين الأفراد داخلها ، والشعور بالانتماء مسألة نسبية فبينما يكون ارتباط البعض بالجماعة قويـــاً . يكون ارتباط البعض الآخر سطحياً . ونادراً ما يأخذ هذا الشعور طريقة نحو النمو والتقدم بصفة مستمرة ، بل أنه يقوى أحيانا ويضعف أحيانـــا أخـــرى وأول ما يحرص عليه الأخصائى فى هذا الصدد هو مساعدة الأعضاء علـــى التفاعل اللفظى الهادف مع بعضهم البعض وإيجاد وتقوية العلاقـــة المهنيـــة بينه وبين الأعضاء ، تلك التى قوامها الثقة والاحـــترام والتقبـــل ، إذا مـــا قويت العلاقات بينه وبين الأعضاء من ناحية وبينهم وبين بعضهم من ناحيـــة أخرى ، ويترتب على هذا إحساسهم بالانتماء لهذه الجماعة التى توفر الألفـــة والصداقة والمحبة كما عليه مساعدة الجماعة على تحديد أهدافها ، ومســـاعدة الأعضاء على المشاركة فى ضع وتصميم البرامج والأنشطة التـــى تحقـــق تلك الأهداف ، الأمر الذى بشعرهم أنها تعـــبر عـــن حاجاتـــهم ورغباتـــهم

فيتحمسون لها ويتعاونون على القيام بها فيكسبهم ذلك الثقة في أنفسهم ، والقدرة على حل مشكلاتهم مما يزيد من شعورهم بالانتماء لجماعتهم .

ويحقق تماسك الجماعة حاجة الأعضاء للتقدير والمكانة : عندما نحدد بناء الاتصال فى الجماعة فإننا نحدد بناء الجماعة ، ونحدد مكان الأعضاء فى هذه الجماعة فقد يكون أحد الأعضاء فى الوضع المركزى ويوجد شخص آخر فى وضع هامشى ، بعيدا عن الاتصال بهم ، وقد يكون شخص ثالث فى وضع يربط جانبين فقط من الجماعة ، وقد يكون بمثابة عنق الزجاجة فى تدفق المعلومات بين الجماعتين . ومن ثم وجب علينا تحديد وضع العضو داخل الجماعة فى بناء الاتصال ، وما هو المكان الذى يناسب العضو ويشبع حاجته للتقدير والمكانة ، وبحيث تصبح الجماعة متميزة بدرجة من الثبات فى ترتيب العلاقات بين أعضائها ويقال أن لها بناء . ويرى كارتين وزاندر أن هناك أربعة عوامل أساسية مرتبطة بجاذبية الجماعة بالنسبة للفرد ، العامل الأول واقع العضو واحتياجاته وخاصة حاجته إلى المكانة والأمن وغيرها من الحاجات الذى يمكن أن تشبع داخل الجماعة ، والعامل الثانى هو طبيعة الجماعة وأهدافها ، وبرامجها وحجمها ، ومكانة الأعضاء. والجماعة ووضعها فى المجتمع والعامل الثالث هو جاذبية الأعضاء الآخرين فى الجماعة . أما العامل الرابع فهو الجماعة ذاتها باعتبارها وسيلة لإشباع احتياجات الفرد خارجها .

٣-تكوين بناء الجماعة وإشباع احتياجات الأعضاء :

بناء الجماعة يتكون من الأجزاء أو المراكز المتميزة فيها ، وترتيبها بعضها بالنسبة للبعض الآخر ويستجيب كل فرد للمواقف الاجتماعية التى تمر بها الجماعة بطريقة مغايرة وفى كل جماعة يتفاعل الأفراد بالتقبل أو

الرفض أو التجاهل وعمليات التقبل والرفض كعمليات ديناميكية تؤثـــر فـــى طبيعة التوقعات المتبادلة بين الأفراد ، وتؤدى إلى تكوين بناء الجماعة حيـث يتضح نسق من العلاقات المتبادلة بين الأفراد وتظـــهر المكانـــات وتتمـــايز الأدوار ، ويمكن تمييز الجماعة كنسق من غيرها من الجماعـــات الأخـــرى ويظهر نتيجة لاستمرار التفاعل تمايز فى مدى مشاركة الأعضاء فى تحقيـق أهداف الجماعة ، ويتكون نسق محدد بدرجة معينة للعلاقات المتبادلـــة بيـــن الأعضاء وفقا لنوع ومقدار المشاركة التى يسهم بها كل عضو فـــى عمليـــة التفاعل وصولاً للهدف العام فمن الأعضاء من يحتل مكانة عالية ومنهم مـــن يتوسط سلم المكانات والبعض يحتـــل مكانـــة منخفضـــة ويـــرى هومـــانز Homans أن ارتفاع مكانة الفرد يؤدى إلى التصاقـــه بمعـــايير الجماعـــة وعندما ينحرف عنها غالبا ما تتغاضى عنه الجماعة ، بل ويصبح الانحراف معياراً أمام باقى الأعضاء . يلاحظ أن الفرد الذى لـــه مكانـــة عاليـــة فـــى الجماعة هو أكثر الأعضاء شعورا بالأمن وقربا من بؤره نشاط الجماعـــة . وبصفة عامة يلعب بعض الأعضاء أدواراً تيسر تحقيق الأهـــداف وترتبـــط بأداء العمل وإنجازه . والبعض يلعب أدوار تتسم بالنواحى العاطفية وإيجـــاد الصلات الطيبة وخلق جو الود بين الأفراد ويستطيع الأخصائى التعرف على توزيع أو تدرج المكانات بين الأعضاء من خـــلال الملاحظـــة واســـتخدام المقاييس والاختبارات السوسيومترية ، وليس الهدف هو التوصـــل لتحديـــد المكانات وتوزيعها ولكن الهدف يتمثل فى التعرف على الأسباب التى تـــؤدى إلى ارتفاع مكانة البعض وانخفاض البعض الآخر .

وتختلف معايير الارتفاع والانخفاض فى ضوء العديد مـــن العوامـــل والمتغيرات ولكـــل جماعة مقولات خاصة تعتمد عليها فـــى تحديـــد ســـلم

المكانات . ويتضح من هذا الغرض أن طريقة العمل مع الجماعات تمارس وفقا لأهداف واضحة ، وتعمل على تحقيق احتياجات الأعضاء ومن خلال ما تقدمه وتعمل على تحقيقه ، فهى تسعى إلى دعم القيم وتقوية العلاقات بين الأعضاء وبين أعضاء الجماعة والأخصائى ، ومن ثم يظهر التماسك كنتيجة التدخل المهنى السليم ، إذ يعمل هذا التماسك على تحقيق حاجات الأعضاء للانتماء والتقدير والمكانة ، وتعمل طريقة العمل مع الجماعات من خلال جماعات صغيرة تتكون وفقا لأسس تقوم على التخطيط السليم وبحيث تسمح هذا التكوين والأدوار والمراكز حتى يمكن للأعضاء أن يشبعوا احتياجاتهم من خلال قيامهم بالدور ومراكز متبادلة بين بعضهم وسنحاول فى النقطة توضيح دور البرنامج فى إشباع احتياجات الأعضاء .

٤- البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات وإشباع احتياجات الأعضاء :

يقصد بالبرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات كل ما تقوم به الجماعة لإشباع حاجاتها ، ويتضمن النشاط والعلاقات والتفاعل والخبرات الفردية والجماعية يقوم على التخطيط ، وينفذ بمعونة الأخصائى ويستهدف إشباع حاجات الأعضاء والجماعة وتعتبر ميول الأعضاء وحاجاتهم من أهم أسس لرسم سياسة البرامج فى طريقة العمل مع الجماعات ، ووظيفة أخصائى الجماعة هى مساعدة الجماعة على ممارسة سلسلة من خبرات البرامج المتقدمة والتى تؤدى إلى إشباع الأعضاء ، وتتوقف درجة إشباع البرنامج لاحتياجات الأعضاء على التفسير والتقويم المستمر للبرامج وتنفيذها حتى يمكن الوقوف على الأبعاد التى تساعد على المزيد من الإشباع لاحتياجات أعضاء الجماعة .

ويساعد البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات الأعضاء فى تنمية الإحساس بالانتماء واكتساب مهارات جديدة ، فكثيراً ما يفقد البعض مشاعر

الانتماء ، ولعل أصعب الأمور على الإنسان أن يجد نفسه فى موقف ينعـزل فيه عن الناس ، ويفقد ارتباطه بهم وضعف إحساسه بانتمـاء وكثيرا ما يشعر الأعضاء بالنبذ والابتعاد عن أنواع النشاط المختلفة نتيجة قلة مهاراتهم بالنسبة للأعضاء الآخرين . وفى الواقع يتمتع الأعضـاء الذيـن تنقصـهم المهارة فى أى نوع من أنواع النشاط بمكانة منخفضة فـى الجماعـة التـى ينتمون إليها ، إلا إذا كانت لديهم مميزات أخرى ، وعلى العكس من ذلك فإن الأعضاء ذوى المهارة يتمتعون بمكانة عالية نتيجة قدراتهم ويقدم الأخصائى مساعدته الخاصة للأعضاء الذين تنقصهم المهارة فى المواقف الجماعيـة أو فى مواقف أخرى ويمكن عن طريق البرنامج تشجيع العضو المنعزل علـى الخروج من عزلته ، وعلى المشاركة مع بقية أفراد الجماعة فى نشاطهم إلى جانب كونه للتنفيس عن الرغبات العدائية الكبوتية عنـد بعـض الأفـراد . أضف إلى ذلك الخبرات النوعية المختلفة التى يكتسبها الأفراد عـن طريـق مختلف أنواع النشاط التى يتضمنها البرنامج . كما يعتبر البرنـامج وسـيلة لتكوين العلاقات إذ يسمح البرنامج من خلال الأنشطة الاجتماعية للأعضـاء بتكوين علاقات مع بعضهم من خلال ما يتطلبه تنفيذ البرنامج من تعاون بين الأعضاء حتى يمكنهم من تحقيق أهداف الجماعة والمؤسسة .

فتفاعل الأعضاء فى الجماعة يدور حول البرنامج ، وما يتضمنه مـن مواقف أو أشخاص أو استجابات أو استعدادات فالبرنامج وسيلة مهيمنة فعاله فى تنمية الروابط بين أفراد الجماعة ، كما يستخدم فى بعض الأحيان كـأداة لمساعدة أفراد الجماعة على حل مشكلاتهم الخاصة بالعلاقـات الاجتماعيـة ويهىء البرنامج فرص التعبير عن الصداقة والمحبة كذلـك التعبـير عـن العدوان . ويكتسب الأفراد تقدير الأعضاء الآخرين نتيجة مهاراتهم فى ألوان النشاط أو نتيجة رغبتهم فى التعاون مع الجماعة فى مشروعات مختلفة .

وغالبا ما يتحقق تكامل الجماعة وتماسكها أثناء النشاط ، وترتفع الروح المعنوية للجماعة عندما يشعر الأعضاء بالزمالة والرفقة الطيبة أو عندما يشتركون فى أهداف واحدة يساهمون فى عمل ناجح أو خدمة عامة وتستطيع الجماعة النهوض بمكانتها فى كل من المؤسسة والمجتمع عن طريق إسهامها فى النشاط العام والاشتراك فى موضوعات اشمل تخص المؤسسة كلها أو المجتمع ومثل هذه المشروعات تجعل الأعضاء يشعرون بالانتماء والولاء وانهم جزء من كل أكبر . وتتعدد القيم الاجتماعية كلما تعلم الأعضاء الحياة المشتركة وزادت خبراتهم فى التعامل مع بعضهم البعض فى الجماعة ويهتم كل فرد بعلاقاته مع الآخرين ولكنه غالبا ما يجهل الطريقة السليمة لتكوين مثل هذه العلاقات وفى كثير من الأحيان تهى محتويات البرنامج مركزاً يتجمع حوله الأعضاء وتؤدى إلى خلق الروابط التى تنمى العلاقات بين الأفراد وتوفر عملية تخطيط البرنامج العام فرصا متعددة أمام الأعضاء لاتخاذ القرارات وتنفيذها وتحمل المسئوليات المختلفة ، كما أن الأنشطة ذاتها تهيئ أحيانا مواقف لحل الصراع وضبط الدوافع وتنظيمها فالمشاركة والتعاون فى نشاط الجماعة تسمح للأعضاء بالتعبير عن مشاعرهم الحقيقية ، فى المواقف المختلفة . وعندما تنطلق هذه المشاعر ، يستطيع الأخصائى بمساعدة الأعضاء على تفهم اتجاهاتهم ومناقشتها ومن هذا يتضح أن البرنامج يتيح للأعضاء أن يتعلموا ويمارسوا الأدوار الاجتماعية وبالتالى تتحقق أهداف الجماعة وأغراضها ومن هذا نرى أن البرنامج يساعد على استخدام كل قوى الجماعة الناتج فى التفاعل وإشباع احتياجات الأعضاء وسنحاول فى النقطة التالية تحديد مبادئ ممارسة طريقة العمل مع الجماعات .

قائمة المراجع

١- مارفن شو : ديناميات الجماعة ، دراسة سلوك الجماعة الصغيرة ، ترجمة مصرى حنورة ، محى الدين أحمد حسين ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٩٦ .

2- Albert . J. Lott & Baruioe E. lott : Group Cohesiveness and individual learning tournal of Education Psychology, Vol., 571 N.2., 1966.

3- William C. Schutz : The interpersonal under world, paloato calif soirse and Behavior book, 1976.

4- Darwin caltwzight & Alvion Zander, Eds. group Dynamics, Research and theory, New York, Harper & Row, 1968.

5- J. Gaililoeaith and L Cwmings : An Empirical investigation of the motivational Determinants of task performance, interactive effects between instrument taility valance and motivation ability organizational Behavior and Human performance, New Jersey, Prentice Hall, 1967.

6- Eric Beren : The Game individual play in group, in R. S., calthcat and L. A Samovar (eds) small group communication, Third Edition, Iowa University company publishers, 1979.

7- David L. Sills : International Encyclopedia of social science, N.Y., The Macmillian company 01 – 1 – 3 – 1972.

٨- محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧١ .

٩- محمد شمس الدين أحمد ، أحمد فوزى السادى : دراسات فـــى خدمـــة الجماعة ، بدون ناشر .

١٠-إبراهيم بيومى مرعى ، محمد حسن البغدادى : الجماعات فى الخدمـــة الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٤ .

١١-الفاروق زكى يونس : الخدمة الاجتماعية والتغير الاجتماعى ، بـــدون ناشر .

12- Dominelli, Lena : Anti-Oppressive Social Work Theory and Practice, New York, Published by Palgrave Macmillan, 2002.

13- Janic H. Schopler and Maeda J. Galinsky : Group Practice Over View, In Encyclopedia of Social work, Washington, NASW Press, 19th ed, 2, 1995.

14- Gumnings G. Thomas and Worley G. Christopher, Organization Development and Change U.S.A. Acid, Free Pager, 17th ed., 2001.

١٥-لويس كامل كليكه : سيكولوجية الجماعات والقيادة ، الجـــزء الأول ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٩ .

١٦-نجيب إسكندرية إبراهيـــم وآخـــرون : الدراســـة العلميـــة للســـلوك الاجتماعى ، القاهرة ، مؤسسات المطبوعات الحديثة ، ١٩٦٢ .

١٧-غريب سيد أحمد : المجال الاجتماعى ، دار الكتب الجامعية ، ١٩٨٣.

١٨-محمد مصطفى زيدان : السلوك الاجتماعى للفرد ، مكتبـــة النهضـــة المصرية ، ١٩٦٥ .

١٩-رشدى فام وآخرون : الدراسة العلمية للسلوك ، بدون ناشر .

٢٠-فؤاد الشيو : علم النفس الاجتماعى ، بدون ناشر ، ١٩٦٤ .

٢١-السيد عبد الحميد عطية : الإشراف والتقويم ، مذكرات غير منشورة ، ١٩٩٩ .

٢٢-غريب سيد أحمد : تصميم وتنفيذ البحوث الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٠ .

٢٣-محمد حسن : خدمة الجماعة والشباب ، القاهرة ، مطبعة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٩ .

24- Zastrow, Charles : The practice of Social Work, 6th ed., New York Books, Cole Publishing Company, 1999.

25- Payne, Malcom : Modern Social Work Theory, London, Macmillan Press, Ltd., 2d, ed.

26- Stock, W. Dorothy : Using Group to Help People, Taylor 8, Fracis Inc., 2001.

الفصل الثانى

التفاعل وديناميكية الجماعة وتماسكها

التفاعل الاجتماعى وديناميكية الجماعة

يرى هومانز أن الناس يدخلون فى التفاعل الاجتماعى ويتوقع كل منهم أن ذلك التفاعل سوف يمدهم بنوع من الفائدة أو القيم ، ويطلق على تلك القيم الإيجابية " المكافأة " .

وكما أن التفاعل يجعل فردين أو أكثر يشتركون فى تحقيق المكافآت ، فإن كلا منهم لديه شئ ما من القيمة يقدمها للآخرين حتى يتمكن من أخذ ما له قيمه منهم . ومن ثم يتضمن التبادل عملية الآخذ والعطاء . إذ لا تتوقع الحصول على شئ دون مقابل . وعملية التبادل هذه يتنازل فيها الفرد عن الوقت ، والجهد أو الموارد والمصادر هى بمثابة ما يتحمله الفرد من تكلفة ، وهكذا ، فإن ما يسعى إليه طالب المنفعة هى السعى إلى تلك العلاقات الاجتماعية التى تمده بأكبر قدر متاح من المكافآت التى تزيد عن ما تحتمله الفرد من تكلفة ، وقد ربط هومانز قضاياه الرئيسية بعنصر تكرارية التبادل المحقق للمنفعة ، ومن ثم تظهر الجماعات حينما يتكرر باستمرار أشكال التبادل والتفاعل ومن ثم تنمو المعايير فأنماط المكافآت المتبادلة والتكلفة هى المحور الرئيسى لنمو الحاجة للمعايير بل وتحدد بناء الجماعة .

وتتكون الجماعات نتيجة لعملية التفاعل الذى يتم من خلال التبادل بين الأفراد لديهم دوافع واتجاهات ورغبات مشتركة ، إذ يكفى فى البداية دافع أو هدف واحد مشترك لتكوين جماعة صغيرة ، وقد تتكون الجماعات بطرق إجبارية مفروضة لا يجمع بين أفرادها دافع أو اهتمام مشترك إلا أنه قد يظهر دافع أو أكثر يثير الاتصال ويحدث التفاعل بينهم وباستمرار تواجدهم يستمر الاتصال والتفاعل ، وخاصة حين يكتشفوا اتساق التوقعات المتبادلة بينهم .

التفاعل هو التنبيه والاستجابة المتبادلة للأشخاص فى موقف علاقة اجتماعية ، ويحدث عندما يكون شخصين أو أكثر فى اتصال مباشر أو غير مباشر ، وبحيث يشعر كل منهما بالآخر ، ويتأثر هذا التفاعل بالعادات والمعايير ، وعمليات الأخذ وإلغاء بين الأفراد .

ويمكن تعريف طريقة العمل مع الجماعات من وجهة النظر التفاعلية على أنها " طريقة بواسطتها يمكن للأخصائى العمل مع الجماعة لكى تقوم بوظائفها بطريقة يساهم فيها التفاعل الجماعى وأنشطة البرنامج لتحقيق نمو الفرد وكذلك الأهداف الاجتماعية المبتغاة للجماعة ، ويهدف الأخصائى التأثير فى العملية الجماعية بحيث يتخذ القرارات كنتيجة لتبادل وتكامل الآراء .

كما أوضح روبرت فينتر Vinter أن ممارسة طريقة العمل مع الجماعات تتأكد بالمدخل الديمقراطى الذى يقوم فى أساسه على عملية التفاعل ثم يأخذ فى اعتباره عملية التربية ، وأهداف التنشئة الاجتماعية ثم تحديد بؤرة التأهيل والعلاج .

فالجماعة فى ضوء المدخل التفاعل نسق أفراد متفاعلين ويرى البرت ستيوارت Elbert Stewart أن الجماعة فردان أو أكثر يرتبطون معا عن طريق التفاعل ، والتركيز حول مجموعة من المصالح المشتركة .

ويرى روبر تسون Robertson الجماعة بأنها " مجموعة من الأفراد يتفاعلون بعضهم مع بعض بطريقة منظمة ، على أساس وجود توقعات مشتركة لكل منهم حول سلوك كل من الأفراد الآخرين ، ويضيف أن ذلك التفاعل يشعر الأعضاء بالانتماء ، فيفرقون بين الأعضاء وغير الأعضاء وينقلون أنماط سلوكية معينة من بعضهم البعض لا يتقبلها الآخرين خارج الجماعة .

كما يعرف بايلز Bales الجماعة بأنها أى عدد من الأفـراد يتفـاعل بعضهم مع بعض وجها لوجه مرة واحدة أو عددا من المرات ويـدرك كـل منهم الآخر بصورة متميزة يستطيع معها أما فى الحاضر أو بعد فترة .

ويحدد سميث Smith الجماعة بأنها وحده تتكـون مـن عـدد مـن الأشخاص ، يتوافر لديهم إدراك الحسى الكلى بوحدتهم ، ولديهم القدرة علـى التفاعل ، أو يتفاعلـون بأسلوب موحد تجاه البيئة ، وبمعى آخر لابد مـن أن يشعر الأعضاء بعضويتهم فى الجماعة وبالتالى لابد من توافـر فـرص التفاعل الاجتماعى .

وباستعراض وجهات النظر المختلفة فـى الجماعـة مـن المنظـور التفاعل نجد أن الكل يشترك فى اعتبار الجماعة كيان واحد من شـخصين أو أكثر فى حالة تفاعل ، والدافع لذلـك التفـاعل المصـالح المشـتركة بيـن الأشخاص . وهذا التفاعل يجعل الأعضاء يتماسكون معا بشـعور الانتمـاء لبعضهم ومن ثم . فللجماعة عدد من الخصائص أولها شخصان أو أكـثر ، ثانيهما : قيم مشتركة متفق عليها ، وثالثها : نمط من التفاعل ثابت .

وينظر المدخل التفاعلى إلى الجماعة باعتبارها نسـق يتفـاعل فيـه الأفراد ، ويشمل ثلاث عناصر أساسية هى : النشاط ، والتفاعل والعاطفـة ، كما يتناول هذا المدخل كل مظاهر سلوك الجماعة التى يمكن فهمها من خلال العلاقة بين العناصر الثلاثة السابقة ويحـدد هومـانز Homans العنـاصر الثلاثة فيقول عن النشاط التى يفعلها الناس بتأثير قوى مستمدة من عضويـة الجماعة ونم أمثلتها المشى ، الكتابة ، الأكل .... إلخ .

أما التعاون فيقصد به الـتأثير المتبادل بين مختلف الأجزاء ويتضمـن التفاعل ، الكلمات والأشكال الأخرى من الاتصال الرمزى وبمعنى آخـر ،

ويحدث التفاعل إذا ما حدث نشاط ، أو حفزة إليه نشـــاط شـــخص آخـــر ، والعاطفة يقصد بها الحالة الداخلية لجسم الفاعل ، وتتمثل فى مشاعر الحـــزن والسعادة وغيرها ، وتلك التى تكمن فيما يقوله أو يفعلـــه النـــاس . ويـــرى هومانز أنه يمكن الاستدلال على العواطف من نغمات الصوت ، بتعبـــيرات الوجه وأوضاع الجسم ، ويقوله الناس عن مشاعرهم الداخلية ويكون لمثـــل هذه الأقوال بمعنى معين وينظر هومانز إلى المعـــايير باعتبارهـــا أفكـــارا للأعضاء المكونين لنسق الجماعة حول ما يجب أن يفعلـــه النـــاس تحـــت ظروف محددة .

ويرى هومانز أن الجماعة تعرف بتفاعل أعضائـــها ، ويؤكـــد علـــى أهمية الاتصال لتكوين الجماعة ، وهى فى نظرة عدد من الأفراد يتصلـــون ببعضهم البعض خلال فترة زمنية معينة ، وعددهم قليل ليتمكن كل فرد مـــن الاتصال بجميع الأفراد الآخرين ، عن طريق المواجهة المباشرة .

وعندما يتفاعل الأعضاء فى الجماعة ، فإن الاتصال يعتبر جزءا مـــن العملية الاجتماعية ، كما يعتبر التفاعل الاجتماعى جزء من العملية الأساسية للاتصال ، إذ عن طريقة يتم التفاهم بين الأفراد لاستمرار وجود الجماعـــة ، ويتكون الجماعات الصغيرة من أفراد لديهم اهتمامات وأغـــراض وأهـــداف مشتركة ، ومع تعدد هذه الأهداف يعتبر الاتصال هو الخط الحيـــوى الـــذى يجمع الأعضاء بعضهم ببعض ويحدد الأساس الذى يمكن خلاله أن يحـــدث التفاعل بينهم ، بل إذا كانت هنـــاك عوامل مختلفـــة مـــن شـــأنها تكويـــن الجماعات ، فإن الاتصال يعتبر العامل الجوهرى فى تلك العملية .

وباستمرار تواجد الأفراد بعضهم مع بعض ، يتغير مسار التفاعل وقـــد كتب زاليرنك ومومنت Zaleznik and Moment عن عوامـــل الاختيـــار

فى التفاعل . إذ وضحا أن التفاعل بين الأفراد يأخذ وجهة انتقائية . وبهذا تتغير خطوط الاتصال ، وبحيث يتحول التفاعل ويؤدى إلى إدراك الأعضاء للتوقعات المتبادلة بينهم ، ويؤدى هذا بدورة لتكوين بناء للجماعة ، ويترتب على تكوين ذلك البناء تحديد الأدوار التى يقوم بها أعضاء الجماعة ، وتوصف الجماعة بأنها متماسكة أى أنها تتميز عن غيرها من الجماعات .

وباستمرار تفاعل الأفراد ، تتكون الجماعة ، ويظهر لها بناء ويلازم وجود ذلك البناء ظواهر أخرى تنشأ عن عملية التفاعل بين الأفراد فتتحدد العادات ، والتقاليد ، والقيم ، مثل هذه الظواهر الهامة تنشأ من تحديد بناء الجماعة وهى ما يطلق عليها مصطلح المعايير الاجتماعية وتعتبر المعايير " أى مستوى من القيم أو المعتقدات التى يعتنقها أفراد الجماعة ، وتتمثل قوة ضغط تؤثر فى سلوك أفراد الجماعة .

ويعتبر التفاعل الاجتماعى مفهوما أساسيا واستراتيجية لأنه أهم عناصر العلاقات الاجتماعية . وينظر البعض إلى الجماعة على أنها وحدة شخصيات متفاعلة .

ويتضمن التفاعل الاجتماعى نوعين من التوقع (أو مجموعة توقعات) من جانب كل من المشتركين فيه . فالطفل حين يبكى يتوقع أن يستجيب أفراد الأسرة (خاصة أمه) لبكائه .

كذلك يتضمن التفاعل الاجتماعى أدراك الدور الاجتماعى وسلوك الفرد فى ضوء المعايير الاجتماعية التى تحدد دوره الاجتماعى وأدوار الآخرين .

ومن أشكال التفاعل الاجتماعى التعاون والتنافس والصراع والتوافق ويتضمن التفاعل الاجتماعى أو التأثير المتبادل لسلوك الأفراد والجماعات الذى يتم عن طريق الاتصال الذى يتضمن بدوره العديد من الرموز وهناك

علاقة بين أهداف الجماعة وما يتطلبه تحقيق تلك الأهداف فحيثما يتقابل عدد من الأفراد وجهاً لوجه فى جماعة يبدأ الاتصال والتفاعل بين هؤلاء الأفراد . ويتم الاتصال والتفاعل عن طريق اللغة والرموز والإشارات . وتلون الثقافة التى يعيش فيها الفرد والجماعة نمط التفاعل الاجتماعى ، ولهذا لو وضعنا فى حسابنا مفهوم التفاعل الاجتماعى الثقافى Social cultural interaction .

ويمكن تعريف التفاعل الاجتماعى بصفة عامة بأنه العملية التى يرتبط بها أعضاء الجماعة بعضهم مع بعض عقلياً ودافعياً وفى الحاجات والرغبات والوسائل والغايات والمعارف وما شابه ذلك . ويمكن تعريف التفاعل الاجتماعى إجرائياً بأنه ما يحدث عندما يتصل فردان أو أكثر (ليس بالضرورة اتصالاً مادياً) ويحدث نتيجة لذلك تعديل السلوك .

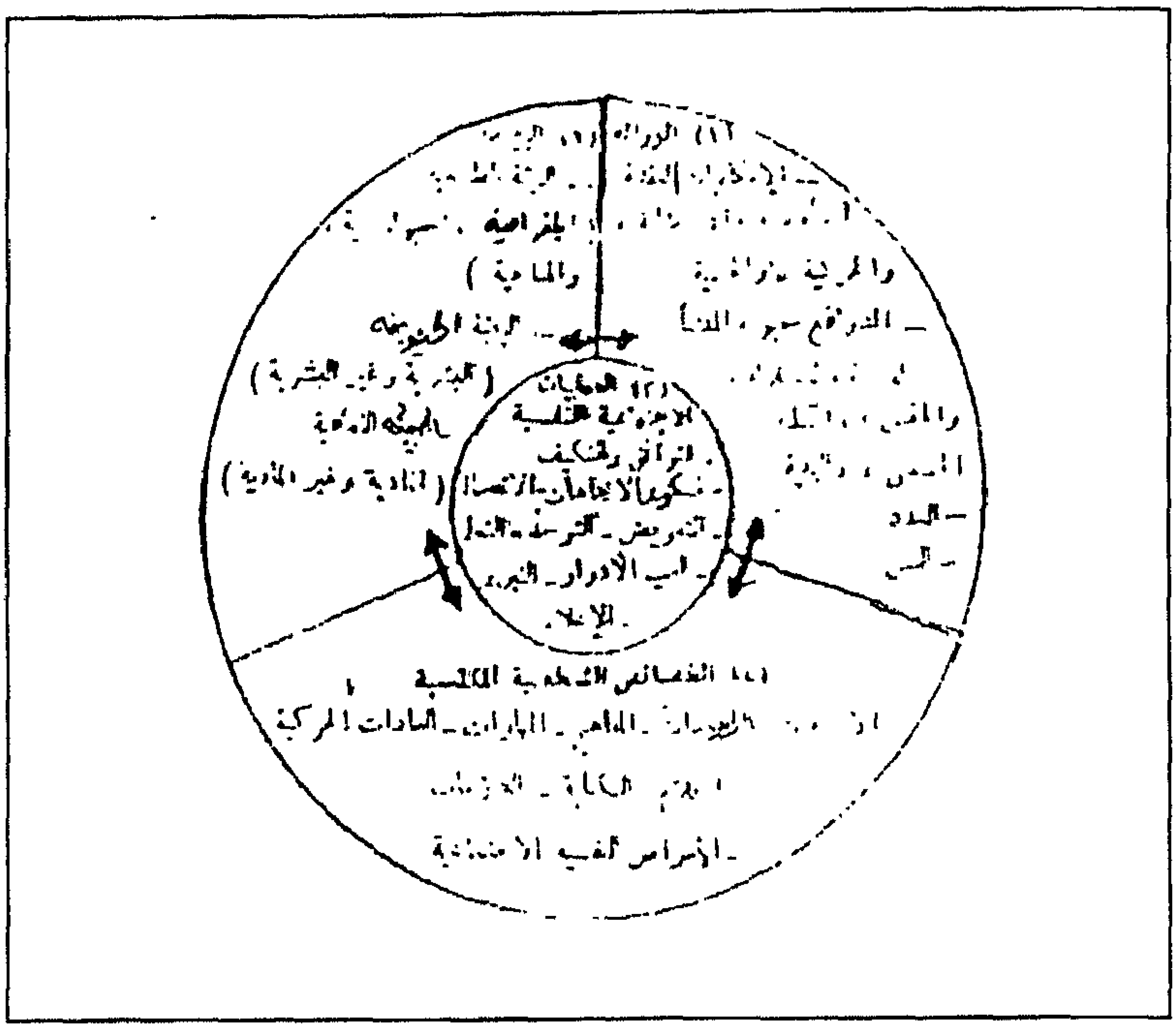
ومن أهم مظاهر التفاعل الاجتماعى كما يراه علماء النفس الاجتماعى تقييم الذات والآخرين ، وإعادة التقييم والتقويم المستمر .

ويلاحظ أن التأثير فى التفاعل الاجتماعى يتوقف على شخصية الفرد ومكانته الاجتماعية .

ويلاحظ أيضاً أن الشبكة الاجتماعية للفرد تتكون من الأشخاص الذين له معهم اتصال ورابطة اجتماعية وبينه وبينهم تفاعل اجتماعى .

وتشير نظريات التفاعل الاجتماعى إلى أهمية الحب والمودة والتعاطف والوفاق فى عملية التفاعل . ويعنى هذا ضرورة المشاركة فى القيم والميول والاهتمامات والاتجاهات . وتدل البحوث فى هذا الموضوع على أن الفرد يميل إلى الانجذاب إلى أولئك الذين لديهم اتجاهات تماثل اتجاهاته .

ويحدد ديوى وهمبر Dewey and Humber عن التفاعل الاجتماعى فى إطار مرجعي يضم الفرد – والبيئة – وموضوع التفاعل (انظر الشكل) . ونحن نلاحظ أن التفسير البسيط للسلوك الاجتماعى للفرد يكون صعباً بالنسبة لتداخل هذه النواحى المختلفة .



وقد قام مظفر شريف Motherif and Sherif بتجارب استنتج منها أنه عندما يتفاعل أعضاء الجماعة قاصدين تحقيق هدف مشترك ، فإنه مع الوقت يبرز بناء الجماعة حيث ينتظم الأعضاء فى مراكز وأدوار تحددها معايير تحكم السلوك الاجتماعى وتكون أساس الاتجاهات الاجتماعية نحو الموضوعات والأشخاص . ووجد كذلك أنه عندما يحدث تقابل اجتماعى بين جماعتين أو أكثر يلونه التنافس وتسوده المواقف المحيطة ، تنمو اتجاهات سالبة نحو بعضها البعض ، ووجد أيضاً أنه عندما تكون الجماعات حتى وإن

كان بينها توتر ويتم بينها تفاعل اجتماعى نحو هدف مشترك لا يمكن تحقيقه بجهد جماعة واحدة ، فإن الجماعات تميل إلى التعاون ، ويقل من خلال هـذا التفاعل ما بينها من صراعات واتجاهات سالبة .

هذا وقد أجرى ميلر وآخرون Meiller et. al. بحثاً حول فعالية قـوة الثواب والعقاب فى التفاعل الاجتماعى . ونحن نعرف أن الثواب والعقـاب يعتبران شكلين رئيسيين من أشكال الضبط الاجتماعى فلكى يؤثر فرد علـى الآخرين يجب أن يعتمد غالباً على قدرته على إثباتـهم علـى صوابـهم أو عقابهم على خطأهم . ومن ثم فإن أبعاد القوة الاجتماعية قوة القـدرة علـى إثابة أو عقاب من نؤثر فيهم . وأهم ما وجده الباحثون فى دراسـتهم عـدم فعالية قوة العقاب فى التفاعل الاجتماعى ، وإن زيادة القـدرة علـى إثابـة الآخرين لها أثر أكبر على سلوكهم بدرجة واضحة عن زيادة القـدرة علـى عقابهم . ومن تفسيرات هذا أن الثواب يشجع الاستجابات المحببـة للثـواب ويعزز السلوك المطلوب بينما العقاب يكف الاستجابات للعقاب فقط .

ومن أهم نظريات التفاعل الاجتماعى ، نظرية بيلز Beals ولقد حاول بيلز دراسة مراحل وأنماط التفاعل الاجتماعى . وحدد مراحل وأنماط عامـة فى مواقف اجتماعية تجريبية . وحدد بيلز فى كتابه تحليل عمليـة التفـاعل Interaction process هذه المراحل وتلك الأنماط وتحدث عـن عمليـة التفاعل الاجتماعى على أساس من نتائج دراسته وملاحظاته . ويدور التفاعل الاجتماعى الذى درسه بيلز حول موضوع أو مشكلة – يريد أعضاء الجماعة الوصول إلى حلها وللمشكلة عدة حلول ، وهناك عدة خطوات يمكن اتباعـها فى سبيل الوصول إلى الحل . وهناك مرونة فى فهم المشكلة ، واقتراحـات عديدة خاصة بحلها يمكن وزن كل منها وتقييمه وأخذ رأى الجماعـة فـى

السياسة التى تتبع ... إلخ . وقدم بيلز نموذجـــاً لتحليـل عمليـة التفـاعل الاجتماعى مركزاً هاماً فى أساليب البحث فى ديناميات الجماعة . وقام بيلـز بدراساته على جماعات أولية (لاحظ عملية التفاعل الاجتماعى من خـلال مرآة يرى منها من جانب واحد) .

وقسم بيلز مراحل التفاعل الاجتماعى التى تتوالى فى التـرتيب كمـا يلى :-

(أ) التعرف : أى الوصول إلى تعريف مشترك للموقف . ويشمل ذلك :

- طلب المعلومات والتعليمات والتكرار والإيضاح والتـأكيد (مـا المشكلة ، لماذا يجتمعون ، ما هى الأشياء المتوقعة منها ؟)
- إعطاء التعليمات والمعلومات ، والإعادة والتوضيـح ، والتـأكيد (تحديد المشكلة) .

(ب) التقييم : أى تحديد نظام مشترك تقيم فى ضوئه الحلول المختلفة ويشمل ذلك :

- طلب الرأى والتقييم والتحليل والتعبير عن المشاعر والرغبات (ما شعورهم نحو المشكلة ، هل المشكلة مهمة ، هل يمكن عمل شـئ تجاهها ، هل عمل هذا وذلك ؟ ...... إلخ) .
- إبداء الرأى والتقييم والتحليل والتعبير عن المشاعر والرغبات .

(ج) الضبط : أى محاولات الأفراد للتأثير بعضهم فى البعض الآخر ويشمل ذلك :

- طلب الاقتراحات والتوجيه والطرق الممكنة للعمل والحل (مـاذا يعملون بالضبط ؟) ؟

- تقديم الاقتراحات والتوجيهات التى تساعد على الوصول إلى الحل (ما يعتقد أنه لازم ، ما يجب عمله ... إلخ).

(د) اتخاذ القرارات : أى الوصول إلى قرار نهائى ويشمل ذلك :

- عدم الموافقة والرفض والتمسك بالشكليات وعدم المساعدة .
- الموافقة وإظهار القبول والفهم والطاعة .

(هـ) ضبط التوتر : أى علاج التوترات التى تنشأ فى الجماعة ويشمل ذلك

- إظهار التوتر ، والانسحاب من ميدان المناقشة .
- تخفيف التوتر وإدخال السرور والمرح .

(و) التكامل : أى صيانة تكامل الجماعة ويشمل ذلك :

- إظهار التفكك والعدوان والانتقاص من قدر الآخرين ، وتأكيد الذات أو الدفاع عنها .
- إظهار التماسك ورفع مكانة الآخرين ، وتقديم العون والمساعدة والمكافأة .

وقسم بيلز أنماط التفاعل الاجتماعى كما يلى :

١- التفاعل المحايد : الأسئلة : ويضم ثلاث مراحل ويميزه الأسئلة الاستفهامية وطلب المعلومات وطلب الاقتراحات والآراء ويضم هذا النمط حوالى ٧% من السلوك .

٢- التفاعل المحايد : الإجابات : ويضم مرحلتين وتميز المحاولات المتعددة للإجابة – إجابات – إعطاء الرأى وتقديم الإيضاحات والتفسيرات – ويضم هذا النمط حوالى ٥٦% من السلوك .

٣- التفاعل الاجتماعي الانفعالي : الاستجابات السلبية : ويضم ثلاث مراحل وتميزه التعبيرات الدالة على عدم الموافقة والدالة على التوتر والتفكك والانسحاب . ويضم هذا النمط حوالي ١٢% من السلوك .

٤- التفاعل الاجتماعي الانفعالي : الاستجابات الإيجابية : ويضم ثلاث مراحل فبعض الأفراد يدخل سلوكهم ضمن هذا النمط الذي يميزه تقديم المساعدة وتشجيع الأفراد الآخرين وإدخال روح المرح ليقضي على التوتر ، وهؤلاء يميلون إلى الموافقة مع الأفراد الآخرين وإبداء وتوطيد التماسك . ويدخل في هذا النمط حوالي ٢٥% من السلوك .

ومضى بيلز في ملاحظته لعملية تمايز وتوزيع الأدوار الاجتماعية في داخل الجماعة . فمن خلال استمرار الجماعة في تفاعلها على النحو السالف الذكر وجد أن بعض الأفراد يبدأون في " التخصص " في بعض ألوان السلوك . فقد بدأ عضو في التخصص في المشكلات الاجتماعية والفردية في الجماعة ويكون سلوكه من النوع الرابع أي في النمط الاجتماعي الانفعالي الموجب . فهو يهتم أساساً بتماسك الجماعة ويحاول دائماً أن يزيل التوتر والقلق ويبدي في سبيل ذلك موافقة لكثير من الموضوعات . وهكذا يتوقع الأفراد الآخرون مثل هذا السلوك منه في كل مرة ويصبح له دور في الجماعة ، ويصبح من العسير أو على الأقل ليس من السهل عليه أن ينتقل فجأة إلى أي من الأدوار التي تميزها أنماط السلوك الثلاثة الأخرى وتتبلور الأدوار الأخرى للأفراد الآخرين تقريباً بنفس الطريقة . ويتوالى تمايز الأدوار تباعاً ويتضح أكثر وأكثر أن بعضها يختص أساساً ببقاء واستمرار الجماعة . وهذه الأدوار ينظر إليها بأهمية وإعجاب أكثر من الأدوار التي

ليس لها شأن كبير بالنسبة لسعادة ونجاح الجماعة ، وينظـــر إلـــى الأدوار العامة الإيجابية فى الجماعة على أنها أدوار قيادية .

وعندما وصل بيلز إلى هذا الحد – أكمل دراســـته عـــن ذوى الأدوار القيادية فى جماعته . فسأل الأفراد أن يرتبـــوا الأفـــراد الآخريـــن بالنســـبة لمقاييس ثلاثة هى : مقدار النشاط الذى يبدونه فى الجماعة وعـــدد الأفكـــار القيمة التى يقدمونها ، ومقدار الحب الذى يحوزونه . وكانت نتيجة هـــذا أن الأعضاء الذين حصلوا على أعلى تقدير فى مقـــدار النشـــاط علـــى أكـــبر الأصوات فيما يختص بعدد الأفكار القيمـــة . أى أن القيـــام بنشـــاط أكـــبر والمشاركة الزائدة بالأفكار القيمة سبيل لإحراز المكانة ، إلا أنه فـــى نفـــس الوقت قد يكون مدعاة لفقد بعض الأصدقاء ولاحظ أيضاً أنه عندما يأخذ فـــرد هذا الدور ، أى دور النشاط والأفكار القيمة فإن الأعضـــاء الآخريـــن مـــن يحاول أخذ دور قيادى آخر كأن يحاول تناول المشكلات الاجتماعية الانفعالية للجماعة الذى سبق ذكره . ولا يعنى بروز القائد الثانوى ذبول قيمـــة القـــائد الأول الذى يتقدم ويحظى باحترام الجماعة بينما يمضى القائد الثانى بالجماعة متماسكة وهنا نجد صورة من صور القيادة الممزوجة فى الجماعة .

وهكذا نجد أن بيلز اهتم بفئات أربع من المتغيرات هى : الشـــخصيات المتميزة لأعضاء الجماعة ، والخصائص المشتركة بين أعضـــاء الجماعـــة وتنظيم الجماعة ، والأحداث التى تنشأ عن طبيعة المشـــكلة والتـــى تتغـــير بتفاعل أفراد الجماعة .

ويرى بيلز أنه لكى يتحقق هذا النموذج الذى قدمه فى تحليـــل عمليـــة التفاعل الاجتماعى ، فمن الضرورى تحقيق شروط معينة فى الجماعة وفـــى المشكلة هى :

- أن يكون الأفراد أسوياء .
- أن يكون الأفراد راشدين .
- أن يكون الأفراد على مستوى معقول من التعليم .
- أن يكون هناك حد أدنى من التماسك فى الجماعة .
- أن يكون هناك بعض التقارب بين المراكز المختلفة فى الجماعة .
- أن يكون هناك مشكلة محددة تطلب تصميماً ووضع خطة واتخاذ قرار .
- أن تكون المشكلة قابلة للحل فى خلال فترة المناقشة .

التفاعل الاجتماعى وسيلة لعملية التطبيع :

يقدم المجتمع عدداً من الأفراد يلاحظونه ويسلكون نحوه بطرق معينة. ويبدأ الطفل فى ملاحظة هؤلاء الأفراد وفى الاستجابة لهم فى الوقت الذى يلحظونه هم ويستجيبون له وبهذا يبدأ فى تغيير نفسه تدريجياً حتى يشترك فى هذا المجتمع وحتى يكتسب فى نفس الوقت شخصية مميزة له .

أنماط التفاعل عند بيلز :

الجدول (١)

أنماط التفاعل	مراحل التفاعل	
(١) العمل المحايد " الأسئلة " (٧%)	١- طلب التعليمات أو المعلومات ، والتكرار، والإيضاح والتأكيد .	التعرف
	٢- طلب الرأى أو التقييم ، والتحليل والتعبير عن المشاعر والرغبات .	التقييم
	٣- طلب الاقتراحات والتوجيهات ، والطرق الممكنة للعمل والحل .	الضبط
(٢) العمل المحايد "الإجابات" (٥٦%)	٤- إعطاء التعليمات والمعلومات ، الإعادة ، التوضيح ، التأكيد .	ب ، جـ
	٥- إبداء الرأى (التقييم ، التحليل ، التعبير عن المشاعر والرغبات).	
	٦- تقديم الاقتراحات (التوجيهات التى تساعد على الوصول إلى الحل).	
(٣) التفاعل الإيجابى الانفعالى "الاستجابات السلبية " (١٢%)	٧- عدم الموافقة (الرفض ، التمسك بالشكليات ، عدم المساعدة) .	اتخاذ القرارات
	٨- إظهار التوتر (طلب المساعدة ، الانسحاب من ميدان المناقشة .	ضبط التوتر
	٩- إظهار التفكك (العدوان ، الانتقاص من قدر الآخرين ، تأكيد الذات).	التكامل ، د ، هـ ، و
(٤) التفاعل الإيجابى الانفعالى "الاستجابات الإيجابية " (٢٥%)	١٠- الموافقة (إظهار القبول ، والفهم).	
	١١- تخفيف التوتر (إدخال السرور والمرح ، إظهار الرضا) .	
	١٢- إظهار التماسك (روح مكانة الآخرين ، تقديم العون ، المكافأة).	

وهذه العملية التى يلاحظ فيها الطفل الآخرين ويستجيب لهم فى نفس الوقت الذى يلاحظونه هم يستجيبون له تعرف بالتفاعل الاجتماعى .

ويتضمن مفهوم التفاعل الاجتماعى إذن الاستجابة الفعالة التى ينتج عنها التعلم ، والتعلم يمثل التغير الذى يحدث للكائن الحى نتيجة الاستجابة أو الاستجابات التى يقوم بها . أو كما يرى جيلفورد التعلم عبارة عن أى تغير فى السلوك ناتج عن استثارة فالتفاعل الاجتماعى يصحبه دائماً تعلم ، وباختلاف أنواع التفاعل الاجتماعى وميادينه يختلف أيضاً أنواع التعلم وميادينه . فما يقوم به الفرد من عمل ما هو إلا استجابة .

تتضمن عملية التفاعل الاجتماعى عملية تأثير وتأثر ، فهو يؤثر فى غيره بحيث يستدعى استجابات معينة وهو يستجيب لغيره نتيجة سلوكهم نحوه . والطفل لا يتأثر بما يوجد فى ثقافته فى مجملها وإنما يتأثر بما تقدمه له هذه الثقافة من أفراد معنيين أو من مواقف معينة على أن هؤلاء الأفراد يشتركون فى أنواع كثيرة من هذه الثقافة ويشتركون فى هذه الثقافة ويشتركون فى مفاهيم ومدركات عامة . هذه الحقيقة هى نتيجة هذا التفاعل الاجتماعى الذى يتضمن عملية التأثير والتأثر .

ويؤدى التفاعل الاجتماعى إلى تكوين أنماط سلوكية عامة مشتركة بين الجميع ، إذ ينتج عن هذا التفاعل تكوين الاتجاهات العامة نحو الآخرين ، فنحن نميل إلى الاستجابة للآخرين لا على أساس ما يقولونه وما يفعلونه بل على أساس شعورنا نحوهم كأشخاص .

ويؤكد لنا علم النفس الاجتماعى أن اتجاهاتنا نحو الأفراد الآخرين لا يمكن فصلها عن اتجاهاتنا نحو أنفسنا ، إذ لا يمكن فهم أحدهما منفصلاً عن الآخر ، فاتجاهات الفرد نحو الآخرين وفكرته عنهم تؤدى بنا إلى فهم اتجاهاته نحو نفسه وفكرته عنها ، وهذا عنصر هام فى تكوين الشخصية .

الفرق بين التفاعلات والتحولات Interaction and Transactions :

غالباً ما تستعمل مصطلحات كالتفـــاعلات والتحـــولات كمترادفـــات فيستعملها العلماء السلوكيين والاجتماعيين كمترادفات لوصف أنماط الاتصال ولكننا نحتاج الآن لتصنيف هذه المصطلحات لاختلاف الوسائل الداخلية فـــى تكوينها وسواء كانت هذه الوسائل ظاهرة أو خفية ، فالتحولات تشـــير إلـــى التفاوض والصلاحية بين مختلف الأنساق التى يرتبط بها الأشخاص ولـــهذا فإن الشخصية هى جزء ونتيجة للتفاعل والاحتكاك مـــع مختلفـــة الأنســـاق طول فترة استمرار الرفد فى المجتمع ، وتنشأ وتتميز قدرات الفرد وتـــزداد توقعات الفرد الذاتية لدوره ، وتتكون هذه التوقعات من خلال عضوية الفـــرد لعديد من الجماعات التى ينتمى إليها . أما التفاعل كعملية فهو عبـــارة عـــن سلسلة من الأفعال وردود الأفعال ويشبه كثيراً ما يحدث عندمـــا تتضـــارب كرات البلياردو .

وقد حدد سيفجل Spiegel الاختلاف بين التفاعلات والتحولات فى أن التفاعل هو عملية الارتباطات وسلسلة الاتصالات فى ردود الأفعـــال ، أمـــا التحولات فتشير إلى نسيج معقد للأنساق خلال المجالات التى يوجـــد فيـــها النسق ، هذه العملية تشبه كثير العملية التى تحدث فى الخلايـــا الحيـــة مـــن استخدام الطاقة والأنشطة لكى تعوض بها ما فقدته ويتمثل المـــواد الجديـــدة لتكوين خلايا جديدة .

وفى المدخل لطريقة العمل مع الجماعات فإن كـــلا المفـــهومين هـــام وأساس وذلك عندما يهتم أخصائى الجماعة وأعضاؤها بعمليـــة التفـــاعل . وبؤرة الاهتمام هذه توجه الجماعة ككل للتعبيرات التى تحدث فى الجماعـــات الفرعية ، ولهذا تحدث عملية التحولات .

التفاعل وممارسة طريقة العمل مع الجماعات

لكى نوضح الأساس الذى تقوم عليه الممارسة فى طريقة مع الجماعات فى مجال الخدمة الاجتماعية علينا أن نحدد العناصر المشتركة التى يمكن وضعها للأخصائيين الذين يعملون مع الجماعات لتكون نقطة البداية لعملهم ، وليكون هناك نقطة بداية يتفق فيها أخصائى الجماعات هذه العناصر تتمثل فى :

أولاً : يحدد الأخصائى أهدافه بطريقة واضحة كما يحدد خطواته الإيجابية نحو تحقيق هذه الأهداف ، وهذه الخطوة هى ما تسمى " بالمدخل " الذى يعنى بتوضيح معانى المشكلة وجوانبها ثم تحديد العمليات الفنية التى يأمل حدوثها . وقد اتضح هذا المفهوم من خلال تعريف طريقة العمل مع الجماعات والذى وضعته لجنة الاتحاد الأمريكى لأخصائى الجماعات ويتناول " طريقة يتم ممارستها بواسطة أخصائيين يعملون مع نماذج مختلفة من الجماعات وليؤدوا مساعدتهم من خلال البرنامج الذى يحقق نمو الفرد وتحقيق الأهداف الاجتماعية ، ويهدف الأخصائى من خلال مشاركته التأثير فى العملية الجماعية ، لدرجة أن عملية اتخاذ القرارات تأتى كنتيجة للمعرفة ، والمشاركة ، وتكامل الأفكار بين الأخصائى وأعضاء الجماعة .

ثانياً : بعد تحديد الأهداف يحدد الأخصائى أسلوب التدخل أو الممارسة مع الجماعة ، الذى يهدف إلى إحداث تغييرات فى علاقة المساعدة من خلال تعبئة الجهود للأعضاء ، ومن خلال عملية التفاعل التى تحدث والعمليات الجماعية . وفقاً لوجهة النظر التفاعلية يسمى النموذج المعروض فى أولاً بالمدخل أما الثانى فيسمى النموذج النمطى

المستخدم فى ممارسة الطب ، وقد استعارته مهن أخرى غير مهنة الطب . وقد اعتبر التفاعلين أن كلاً هدفين النموذجين يؤدى إلى إحداث تغيير فعلى فى علاقة المساعدة .

ويسعى التفاعلين إلى تنمية نموذج الإدراك الذاتى فى الجماعة Self-realizing الذى يتأتى من خلال زيادة طاقة العمل أو قدرته من خلال تكوين مهام جديدة بمساعدة شخص مهنى " الأشخاص " ويكون العميل والمهنى نسق عضوى . وبحيث أن كل شخص من النسق يصبح انعكاساً للآخرين فى هذا النسق ، ويدرك كل منهما الآخر وتتغير مهام الأخصائى والعميل فى هذا النسق من لحظة لأخرى .

ويؤكد التفاعلين أن التعامل مع الأفراد من ذوى المشاكل سواء كانوا أفراداً أم جماعات على الخبرة Experience والعاطفة affect وعمليات الخطوة خطوة Step by step Process والموقفية situcational أكثر من الاعتماد على الوصف البنائى structural وطبقاً لمصطلح تالكوت بارسونز Taloctt Patsson's البناء العضوى الذى يتم داخله تدعيم العلاقات من خلال خواص أحزائه التى تعتبر جزء من العلاقات المحتملة لذلك البناء .

ووصف التفاعلين نسق الأخصائى والعميل على أنه من الضرورى أن تكون هناك علاقة بين الأخصائى ، الفرد كما توجد العلاقة بين الأخصائى والجماعة . ويتفاعل الأخصائى والعميل ، ويعتبر ذلك التفاعل من أهم احتياجات منهما . ويستخدم كل منها ذلك التفاعل لتحقيق أغراضه من خلال نسق العلاقات فى الجماعة .

ويبحث التفاعلين من خلال تحليل وظيفة الأخصائى العمليـــات التـــى تدفع الناس وأنساقهم للاتصال ببعضهم البعض ، وذلـــك لإشـــباع حاجـــات المتبادلة من أجل إدراك الذات وتتضمن هذه العلاقة أفعالاً رمزيه حيث تشير لحاجات خاصة للفرد عند الآخرين .

وطبقاً لهذا فإن تدخل الأخصائى تحركه قوتين الأولى هـــى تحريـــك الأفراد نحو النمو والشعور بالانتماء ولا ثانية هى تكامل جـــهود المجتمـــع لتتكامل أجزائه داخل الكل الدينامى .

العلاقات الاجتماعية نتيجة للتفاعل الاجتماعى

من المعروف أنه يمكن قيام علاقة اجتماعية بين فردين إذا كان وجود أحدهما ونشاطه يؤثر فى تصرفات الفرد الآخر فى حالاته النفسية ، وعلى هذا يمكن قيام علاقة اجتماعية بين شريكين أو بين صديقين ، بل يمكن أن تقوم علاقة اجتماعية بين غريمين ، وتظهر العلاقة الاجتماعية فى كافة ألوان النشاط سوء نشاط العمل أو النشاط الترويحى أو النشاط الأسرى الخاص ، وما إلى ذلك وقد أظهرت الملاحظة أن العلاقة الاجتماعية فى أبسط صورها أو فى أكثرها تعقيداً تتميز بثلاث خصائص هامة : أولها أنها مركبة وثانيها أنها متعددة ، وثالثها أنها متشابكة .

وهذا التركيب والتعدد والتشابك لا يوجد فقد إذا كانت العلاقات قائمة بين عدد كبير من الأفراد ولكنها تظهر حتى ولو كانت العلاقة قائمة بين شخصية فقط . وتبعاً لتعدد الأفراد يمكن أن تكون العلاقة الاجتماعية مفردة أو جمعية أو مختلطة ، فهى مفردة عندما يكون كل طرف من أطراف العلاقة فرد واحد ، ويعرف هذا النوع بالعلاقات الاجتماعية الأولية .

أما فى العلاقات الاجتماعية الجمعية فإن كل طرف من طرفى العلاقة يكون مجموعة من الأفراد ، والمثال التقليدى للعلاقات الاجتماعية الجمعية هو فريق اليمين وفريق اليسار فى مجلس نيابى وتعرف العلاقة القائمة بين هذين الفريقين فى المجلس النيابى وبين رئيس المجلس بالعلاقة الاجتماعية المختلطة .

والعلاقات الاجتماعية إما وقتية ، وإما مستمرة ، وإما دائمة فالعلاقات الوقتية تبدأ وتنتهى مع الحدث الذى يحقق هذه العلاقة ، أما العلاقات الاجتماعية المستمرة فهى التى تتصف بكونها طويلة الأمد كما يغذيها من

مشاعر وعواطف وانفعالات قد تكون سارة أو مؤلمة . فالعلاقة الاجتماعية بين البائع والمشترى مثلاً قد تكون مستمرة إذا تحقق للمشترى ما يرجوه من راحة وثقة من ناحية البائع .

وأخيراً فإن العلاقة الاجتماعية الدائمة تعتمد على عناصر لها صفة الثبات والاستقرار . هذا النوع الذى تدعمه عادة روابط الدم أو القومية أو الوطنية ، فروابط الأبوة والنبوة مثلاً تعتبر من أسباب العلاقات الاجتماعية الدائمة .

ويجدر بى أن أذكر التفرقة بين العلاقات الاجتماعية الإيجابية والعلاقات الاجتماعية السلبية . فالعلاقات الاجتماعية الإيجابية من أمثلتها الصداقة والاتحاد القائم على الإخلاص ، وهنا تكون العلاقات الاجتماعية موحدة ومجمعه ، فى حين أن العلاقات الاجتماعية السلبية تقوم على عنصر الاختلاف وعدم التوافق ، ومن أمثلتها المعارضة أو القضايا أو الصراع ، ولهذا تعتبر العلاقات الاجتماعية السلبية ومحطمة .

ولهذا يمكن القول بأن العلاقات الاجتماعية الموجبة غاية فى ذاتها لأنها دليل القوة الاجتماعية ، بينما تعتبر العلاقات الاجتماعية من عوامل الهدم فى الحياة الإنسانية .

أنواع العلاقات :

أولاً : العلاقات العرضية : يتصف هذا المستوى من العلاقات بخلوه من المؤثرات الثابتة المحدودة وتعتمد هذه العلاقات العابرة . ومن أمثلتها الحشد الضخم من الناس الذى يسير فى الطريق العام ولا يكاد يحس أفراده بأية صلة ما تجمع بينهم وبين بعضهم بعضاً .

ثانياً : العلاقات الطفيلية : قوام هذا النوع من العلاقات اعتماد كل فرد على آخر اعتماداً كلياً أو ما يقرب من الاعتماد الكلى ومن أمثلتها تطفل الأطفال على آبائهم ، والشحاذين على المحسنين واللصوص على ضحاياهم . وقد تكون هذه الصلة الطفيلية قريبة إلى النفس عزيزة عليها كعلاقة الآباء بأبنائهم .

ثالثاً : العلاقات العامة : ويبدو هذا المستوى فى كل علاقة عابرة لا تنطوى على حق لفرد أو واجب عليه ، وتقوم علاقات هذا النوع على بعض الاتجاهات النفسية ، ومن أمثلتها العلاقات التى تنشأ بين زملاء الرحلة خلال أحاديثهم العابرة وبين نزلاء الفندق الواحد حينما يتعاونون ، وبين رواد المقهى حينما يتناقشون .

رابعاً : العلاقات المتبادلة : يقوم هذا المستوى من العلاقات على بعض الاتجاهات النفسية المتبادلة التى تؤدى إلى المنفعة المشتركة ، وتتميز بنوع خاص من التفاهم والارتباط بين الأفراد . ومن أمثلتها علاقة الخدم برب البيت وعلاقة العامل بصاحب المصنع .

خامساً : العلاقات الاجتماعية : يبلغ مستوى العلاقات ذروته وغاية مرتقاه حينما يصل إلى المستوى الاجتماعى الصحيح والعلاقات الاجتماعية بأنواعها المختلفة هى موضوع دراسة علم النفس الاجتماعى وأنواعها:

١- **تأثر الفرد بفرد آخر :** ومن أمثلة ذلك أن يخفى الطفل لعبته حينما يرى أخاه ، كأن تصاحب شخصاً ما من أقرانك ولا تميل إلى صحبة شخص آخر .

٢- **تأثر الفرد بالجماعة :** عندما يهتف الفرد مع الجمهورة الثائرة صادحة بحياة أو سقوط نظام ما ، وعندما يدفعه التنافس وهو يعمل مع زملائه

إلى أن يزيد من إنتاجه ليتفوق عليهم جميعاً فهو يسفر بذلك عن أثر الجماعة فى سلوكه وعن مدى تأثره هو بتلك العوامل الجماعية .

٣- **تأثر الجماعة بالفرد** : تتأثر الجماعة بالفرد (وتؤثر فيه إلى حد ما) حينما تنقاد وراء زعيم ما يدعو إلى فكرة خاصة وحينما تؤمن برسالة هذا الزعيم فتندفع وراءه لتحقيق هذه الأهداف وتلك المثل العليا .

٤- **تأثر الفرد بالثقافة وتأثيره فيها** : الثقافة بمعناها الدقيق تشمل كل مقومات المجتمع من أنظمة اقتصادية وقوانين وأديان وفن وخلق ، وغير ذلك من المقومات . هذا وتختلف درجة تكامل هذه العناصر من مجتمع لآخر ، وهى فى تكاملها تنحو نحو إنشاء قيم ومعايير واضحة الحدود قوية الآثار . وتؤثر تلك القيم والمعايير فى سلوك الفرد وفى حياة الجماعات وتتأثر بها . والثقافة هى محصلة التفاعل القائم بين الفرد والمجتمع والبيئة ، هى ثمرة علاقة الفرد بالفرد وبالزمن وبالمكان وبالكون .

٥- **شبكة العلاقات الاجتماعية** : يمكن تمثيل علاقات الفرد بالفرد والفرد بالجماعة بشبكة من الخطوط تمتد بين أفراد الجماعة . ويورد جلى بعض الأسئلة التى يمكن فى ضوئها .

تقييم التفاعل الاجتماعى :

- إلى أى حد يسمح مناخ الجماعة بحرية الكلام .
  - هل الجو غير رسمى وغير جامد ؟
  - هل يشارك كل عضو فى التفاعل ؟
  - هل يستجيب الأعضاء لاشتراك الأعضاء الآخرين فى المناقشات . بطريقة تشجعهم على الاستمرار فى المناقشة ؟

- هل تستجيب القيادات لاشتراك الاتباع فى المناقشات بطريقة تشجعهم على الاستمرار فى المناقشة ؟
- هل الظروف المحيطة مشجعة على التحمس للكلام والمناقشة ؟
- هل يبدو الأعضاء متحمسين بالنسبة لموضوع المناقشة والمشكلة التى يدور حولها التفاعل ، ويرون أن المشاركة مجدية ؟

• إلى أى حد يعتبر الأعضاء مؤتلفين ؟

- هل يعتبرون أصدقاء ؟
- هل يستمتعون بالحديث إلى بعضهم البعض ؟
- هل يبتسم الأعضاء بين الحين والحين عندما يتناقشون ؟
- هل يسلك الأعضاء بطريقة ودية نبعث على الاطمئنان إلى بعضهم البعض ؟

• إلى أى حد تعمل الجماعة وكحدة متماسكة ؟

- هل هناك مساعدة متبادلة بين الأعضاء ؟
- هل يعتمد الأعضاء بعضهم على بعض المساندة ؟
- هل تسود روح الجماعة على التفاعل وتغلب على الفردية ؟
- هل هناك جهود لجذب المخالفين ودمجهم فى قلب الجماعة ؟
- هل يهتم الأعضاء بصالح الجماعة أكثر من اهتمامهم بمصالحهم الشخصية ؟
- هل يبدو أعضاء الجماعة متعاونين أكثر منهم متنفسين .

- إلى أى حد يسود التفاعل الاجتماعى السليم ؟

- هل يسهم الأعضاء إسهاماً كبيراً ومفيداً فى التفاعل الاجتماعى ؟
- هل يوجه الاتصال إلى الجماعة ككل ؟
- هل الأعضاء مستمعون جيدون .
- هل الاشتراك فى التفاعل يتعلق بما سبق ويبنى عليه ؟

وفيما يلى بعض الأسئلة التى يمكن فى ضوئها تقييم اشتراك الفرد فـى التفاعل الاجتماعى :

- هل لديه اتجاهات تعاونية ؟

- هل ينظر إلى المشكلة بطريقة موضعية ؟
- هل يتفاعل مع الأعضاء الآخرين بطريقة موضوعية ؟
- هل يتعاونون كجزء من الجماعة ؟

أنماط التفاعل

أجريت دراسات عديدة حول أنمط التفاعل والجو الاجتماعى وبصفـة خاصة :

١- نمط التفاعل (الديمقراطى ، أو الاقناعى) .

٢- نمـط التفـاعل (الدكتـاتورى أو الاسـتبدادى أو الارغـامى ، أو الأوتوقراطى) .

٣- نمط التفاعل (الفوصوى أو الحرية المطلقة) .

ونتناول فيما يلى تجربة لبيت وهوايت :

التى أجريت لدراسة تأثير أنماط التفاعل والجو الاجتماعى على سلوك الفرد والجماعة .

وكان هدف التجربة دراسة تأثير سلوك الفرد وسلوك الجماعة بـأجواء اجتماعية ثلاثة ، ودراسة رد الفعل الحادث عند الانتقال من أحد هذه الأجواء إلى جو مغاير ، وهذه الأجواء الاجتماعية الثلاثة هى :

- الديمقراطية (القيادة الاوتوقراطية أو الاقناعية) .
- الاتوقراطية (القيادة الاتوقراطية أو الدكتاتورية ، أو الارغامية أو الابتدادية) .

أما عن العينة فكانت تتكون من تلاميذ فى فرقة دراسية واحدة منـهم عشر سنوات قسموا إلى أربعة نواد . وبكل ناد خمسة أطفال ولكل ناد اسم معين .

أما عن الضبط فى التجربة ، فقد قسمت جرونت النوادى إلى أربعة من حيث الصفات الشخصية (الصفات الجسمية – الذكاء – الميل إلى الطاعة – الاستعداد للقيادة – أنماط العلاقات الشخصية المتبادلة – الاستعداد للتعاون مع الجماعة – الميل للمشاجرة .. إلخ) . واستخدم فى ذلك اختبارات الذكاء وتقديرات المدرسين ومقاييس العلاقات الاجتماعية (اختبار سوسيومترى) وتشابهت غرف الاجتماعات فى كل شئ (الأثاث والمحتويات) وتوحدت لوحة النشاط فى الأندية ، وتقابلت جماعة الديمقراطية ، وحدد أوجه النشاط والمواد الخام والأدوات اللازمة للقيام بالنشاط التى حددته بنفسها (وقررت صناعة نماذج الطائرات من الخشب) ثم فرض هذا البرنامج فرضاً على جماعتى الاوتوقراطية . أما فى الجماعة الحرية المطلقة فقد عرضت عليهم المواد الخام والأدوات اللازمة للنشاط ، ولم تحدد لهم أوجه النشاط ، وعمل بهذه التجربة أربعة رواد مدربين تعاقبوا على كل ناد من النوادى الأربعة ، وتناولوا العمل فى جو الجماعة

فى المواقف المختلفة مرة كل ستة أسابيع وأعطيت لهم تعليمات بالدور الذى يلعبونه فى كل من الأجواء الاجتماعية المختلفة ، وقد عملت كل جماعة سجلات للملاحظة ، وكانت هناك مقابلات خاصة للحديث مع الأولاد ومع آبائهم ومدرسيهم أثناء التجربة وبعدها .

وفيما يلى وصف الأجواء الاجتماعية كما طبقت فى التجربة :

*** الديمقراطية :**

١- سياسة النادى وأوجه النشاط اتفق نتيجة لمناقشة جماعية وفرد جماعى يأخذ الأصوات مع تشجيع القائد ومشاركته وكانت أهداف النشاط معروفة للجميع .

٢- الخطة الشاملة والخطوط للوصول إلى أهداف الجماعة نوقشت بطريقة ديمقراطية .

٣- كان لكل طفل حرية اختيار رفاق العمل والأعمال التى يرغب فى القيام بها .

٤- كان القائد يستخدم الثواب والعقاب بطريقة موضوعية لا ذاتية ويشترك مع الجماعة اشتراكاً معنوياً لا مادياً (إذ طلبت منه النصيحة فإنه يجب إجابة مرنة باقتراح عدة حلول ويترك للأفراد حرية المفاضلة بينها والاختيار منها) .

*** الأوتوقراطية :**

١- وضعت سياسة النادى وأوجه النشاط بمعرفة القائد وحده .

٢- أمليت الخطوات والعمل وأوجه النشاط ، أما أهداف النشاط فكانت غير معروفة ولم تبلغ للأفراد أولاً بأول بل أعطيت خطوة واحدة فى الوقت الواحد .

٣- لم يكن للفرد حرية فى اختيار رفاق العمل بل عين القائد العمل ورفاق العمل .

٤- استخدام القائد الثواب والعقاب بطريقة شخصية وذاتية ، ولم يشترك فى نشاط الجماعة وإنما كان من الجائز أن يوضح ويشرح طريقة العمل للأعضاء .

*** الحرية المطلقة :**

١- كان هناك حرية تامة مطلقة للأفراد فى نوع النشاط والسلوك وفى أن يعملوا أو لا يعملوا ، بأقل مشاركة من جانب القائد .

٢- كانت هناك حرية مطلقة فى تحديد الأهداف .

٣- كان اختيار الأصدقاء ورفقاء العمل بحرية تامة .

٤- كان القائد حيادياً تماماً فى جميع تصرفاته ولم يكن هناك أى محاولة لتقدير نشاط الجماعة أو تنظيمها ، واقتصرت مهمته على الإشارة إلى الخدمات والأدوات الموجودة وبيان أنه على استعداد لإبداء النصيحة والمعونة إذا طلبت منه ، ولم يكن هناك ثواب أو عقاب ، بل حياد كامل

أما عن نتائج التجربة فكانت على النحو التالى :

من حيث الثقة المتبادلة بين الأفراد بعضهم وبعض وبينهم وبين القائد:

١- الجو الديمقراطى أشاع جواً من الثقة المتبادلة والتجاوب التلقائى بين الأفراد بعضهم وبعض وبين القائد ، فكانوا يعرضون عليه مشكلاتهم وأسرارهم – كما اهدى بعضهم من إنتاجهم للقائد ، وحرص الأفراد على الحصول على التقدير من بعضهم البعض وهكذا كان الجو الديمقراطى ينطوى على ود أكثر وتذمر أقل .

٢- الجو الاوتوقراطى جعل الأفراد أكثر اعتماداً على القائد وأكثر تملقاً لــه وسعياً لجذب انتباهه ولفت أنظاره إليهم للحصول على الثواب وتجنبــاً للعقاب ، ولم يكن هناك جو من الثقة المتبادلة لا بين الأفراد بعضــــهم وبعض ولا بينهم وبين القائد وظهر الجو الأوتوقراطى يخلق كراهيـــة نحو القائد وجهت عن طريق الإبدال إلى أفراد أغراب أو أفراد آخريــن فى الجماعة .

٣- جو الحرية المطلقة كانت الثقة المتبادلة فيه على درجة متوسطة بيـــن الجو الديمقراطى والجو الاوتوقراطى .

٤- الجو الديمقراطى لم يتضح فيه أى شعور بالقلق بل كان هناك شـــعور بالاستقرار والراحة النفسية والمسالمة .

٥- الجو الاوتوقراطى ساد فيه الشعور بالصد والإحباط والحرمان بـــالقلق وعدم الاستقرار وحدة الطبع وانخفاض الـــروح المعنويـــة جـداً فـــى الجماعة.

٦- جو الحرية المطلقة .. كان مستوى التذمر فيه متوسطاً بين الديمقراطيـة والاوتوقراطية .

من حيث ترك القيادة للنادى تماماً (تعمدت القيادة فى جميع النـــوادى أن يتغيبوا لفترات عن بعض الاجتماعات فكانت النتيجة كالآتى) :

١- فى الجو الديمقراطى : كان الإنتاج فى غياب القائد مساوياً للإنتاج فـــى حضوره ، كما كان النشاط فى غيابه مساوياً للنشاط فى حضوره .

٢- فى الجو الاوتوقراطى : أظهرت الجماعة أنها أقــدر مـــن الجماعـــات الأخرى على العمل المستمر أثناء حضور القائد فقــط ، إلا أن العمـــل

كأن يتأخر إذا تأخر القائد ويتوقف مع انصرافــــه حيــث لا يســتأنف الأعضاء نشاطهم ولا يبدأون عملاً جديداً .

٣- فى جو الحرية المطلقة : مثل الجو الاوتوقراطى إلا أنه حدث مــرة أن انتج الأعضاء فى غياب القائد أكثر من إنتاجهم العــادى ، وذلــك لأن واحداً منهم تولى قيادة الجماعة قيادة أوتوقراطية .

*** من ناحية السلوك الاجتماعى :**

١- فى الجو الديمقراطى : كانت هناك إشارات ود واضحة بين الأعضــاء فى سلوكهم الاجتماعى وكان الشعور بالــ " نحن " أقوى مـــن الفــرد وكانت الروح المعنوية أعلى من الجماعتين الأخريين .

٢- فى الجو الاوتوقراطى : لوحظ فى الجماعة العدوانية سلوك الأعضــاء العدوانى نحو بعضهم البعض مع توجيه بعض العدوان نحــو القــائد ، ولوحظ سلوكهم التخريبى حيث حطموا النماذج التى قــاموا بصنعــها وكثر الشجار بينهم – أما فى الجماعة الخاضعة فقد لوحــظ خضــوع الأعضاء وشدة اعتمادهم على القائد وعجزهم عن القيام بعمل تعــاونى وبلادتهم وكثرة المحادثات بصوت منخفض .

٣- فى جو الحرية المطلقة : كانت إشارات الود التى ظهرت على العضــو نحو باقى أعضاء الجماعة في المتوسط على درجة أقــل مــن الجــو الديمقراطى (العدوانى) ، وفــى نفــس الوقــت أعلــى مــن الجــو الاوتوقراطى (الجماعة الخاضعة) .

*** فيما يختص بتعاقب بعض الأجواء الاجتماعية :**

١- الانتقال من الاوتوقراطية إلي الديمقراطية أو الحرية المطلقــة يحــدث نوع من التسيب والانفجار فى أول الأمر (وخاصة فى حالة الأفــراد

الذين سبق لهم الخضوع للنظام الاتوقراطى) هذا الانفجار تدلنا على ما كان يشعر به الأفراد سابقاً من ضغط وتوتر شديدين . إلا أن هذا السلوك لم يدم طويلاً بل تأقلم الأطفال مع الجو الاجتماعى الجديد (الديمقراطية ، أو الحرية المطلقة) .

٢- الانتقال من الاوتوقراطية إلى الديمقراطية أو الحرية المطلقة ثم إلى الاوتوقراطية مرة ثانية قوبل بمعارضة شديدة بعد تجربة جو الديموقراطية .

تعليق :

وهكذا تدلنا هذه التجربة على أن القيادة الديمقراطية هى الأسلوب الذى يجب أن نعمل على تنميته وتدعيمه ، وتدلنا التجربة على أن الفرد كما يرفض النظام والسلطة المفروضين عليه من الخارج فإنه كذلك لا يستريح إلى عدم وجود أى توجيه بالمرة وعدم وجود هدف يسترشد به فحاجة الفرد إلى الحرية تقابلها حاجته إلى الضبط ونوع النظام المطلوب هو النظام الذى يتبع من الأفراد أنفسهم كما يحدث فى ظل النظام الديمقراطى ، وهذا يلقى على عاتق المربين والموجهين مهمة خلق الأجواء الاجتماعية المناسبة التى يمارس الفرد فيها ويتعلم كيف يكون ديمقراطياً وهو يلعب أدواره الاجتماعية المختلفة ، أن القيادة ينبغى أن تكون وسيلة لتحقيق أهداف الجماعة لا غاية فى حد ذاتها ، ويجب ألا يعمل القائد على تحقيق مزايا خاصة بقيامه بدور القيادة .

تقويم نمط التفاعل الملائم :

من الواضح أن الأخصائى الماهر يستخدم أنواعاً مختلفة من أنماط التفاعل ، ذلك لأن الحكم على نمط التفاعل الملائم لا يعتبر عملاً مهنياً ،

ولقد حاولنا تحليل العوامل التى تتضمنها الأنمـــاط المختلفـــة ، واســـتخدامنا خبراتنا الخاصة فى العمل مع الجماعات وتحليلنا للمواقف التـــى خصصـــت للملاحظة ، وتعليقات الأخصائيين التى تقدموا بها عند سؤالهم عن الدوافـــع التى أدت بهم إلى العمل بطريقة معينة إلى المهارات والاتجاهات التى تساهم فى تأكيد الديمقراطية الاشتراكية وتؤدى إلى رفاهية الفرد والجماعة ، ولنا أن نتوقع أن نمط التفاعل فى الجماعة سوف يساهم فى إنجاز هذا الهدف ومـــع ذلك فإن الفريق بين المثال أو الأهداف التى يقررها المجتمع وبين الأهـــداف الفعلية للمجتمع تفرض على الأخصائيين مشكلة عسيرة إذ كيـــف يســـتطيع الأخصائى مواجهة مثل هذه الاختلافات بين الأهداف المقـــررة واتجاهـــات المجتمع وسلوكه ، والواقع لابد أن تجرى كثير من الدراسات فنحن فى أشـــد الحاجة للتعرف على طبيعة الصراع بين الأقوال والأفعال فى مجتمعنا ، كما نحتاج إلى تحديد وتشخيص مجالات الاختلاف كما يراها الصغار والكبـــار على السواء ، كما نحتاج إلى أن نعلم الكثير عن الطريقة التى نستطيع بـــها الوصول إلى الفهم المتبادل بين الكبار والصغار .

تقويم نمط التفاعل فى ضوء حاجة الجماعة إلى الأمن :

قد تكون الحرية من العوامل المؤدية إلى شعور الفـــرد أو الجماعـــة بالإحباط إذا لم يتوفر الأمن والاطمئنان بجانبها ، ومن الواضح أن الجماعـــة تحتاج إلى مهارات معينة إذا أرادت أن تحقق لنفسها نمطاً من الحكم الذاتى – فإذا ما أتيحت الحرية قبل اكتساب المهارات الملائمة ، فلن تكـــون النتيجـــة المحتملة إلا الفوضى والاضطراب فالإحباط الذى ينشأ عن انعـــدام الأمـــن سوف يؤدى تقريباً وبلا استثناء إلى العدوان أو السلبية والانسحاب ، وكثـــيراً من الأخصائيين يقولون أنهم حاولوا توفير الحرية لتحقيـــق الحكـــم الذاتـــى

ولكنها لم تؤدى إلى شئ ، وفى الواقع توفير الحرية لن الحكم الذاتى إذا انعدام التوجيه والمهارات بل يؤدى إلى الإعاقة والإحباط ، فإذا كانت النتيجة ظهور العدوان فى المجتمع ، الذى يتخذه وهل يوجه نحو الأخصائى ، أو نحو جماعة خارجية ، أو نحو الجماعة ذاتها أو يبدو فى صورة صراع بين الجماعات الفرعية ، أو فى شكل يوجه إلى عضو من الأعضاء تتخذ منه الجماعة ضحية وتعتبره كبش الفداء أما إذا اتخذت الجماعة موقف الانسحاب والسلبية ، فقد يقول الأخصائى " ولكنها الجماعة هى التى تطلب منى أن أخبرها بما تفعل " هذا الموقف يعتبر عادة دليلاً على أن الجماعة تنقصها المهارات الكافية للتفاعل الجماعى لتوفير الأمن للأعضاء ، ومن ثم تختار الخضوع للسيطرة وتفضلها على الشعور بعدم الأمن ، وخلال الفترة التى تمارس فيها مهارات التفاعل قد يكون من الضرورى أن يتولى أحد الكبار توجيه عملية التعلم واختيار المجالات المناسبة لمقابلة هذه المهارات .

تقويم نمط التفاعل فى ضوء حاجة الأخصائى إلى الأمن :

كما أنه ليس من الواقع فى شئ أن تمارس الجماعة حكماً ذاتياً كاملاً قبل أن تطمئن إلى اكتساب المهارات الضرورية ، فكذلك ليس من الواقع أن تفكر فى هذه الشروط ما لم يكن الأخصائى نفسه يمتلك مهارات معينة ، ولما كانت وسيلة التعلم هى الخبرة فينبغى أن يهئ الأخصائى نفسه لمجالات متعددة من خبرة تتسع بقدر ما يطمئن إلى مهاراته ، ومهارات الأخصائى التى نقصدها ينبغى بها المهارات الذاتية المباشرة لتوجيه تفاعل الجماعة فقط – بل والمهارات تشمل .. تحديد مجالات الحكم الذاتى من ناحية نضج الجماعة ومهاراتها ، وهناك بعض الأخصائيين لا يستطيعون الانتظار حتى تعالج الجماعة مشكلاتها – كما أن البعض الآخر يجد صعوبة فى التقدم

نحو مساعدة الجماعة عندما تكون المعونة مطلوبة ، والأخصائى الذى يتفهم معنى استجابات الجماعات نحو الأنماط المختلفة ويستطيع الحكم على ملائمة مثل هذه الأنماط يمكنه أن يسيطر على الموقف وبذلك يوفر أساساً للأمن الذاتى والمهنى .

تقويم نمط التفاعل فى ضوء حاجات أخرى للتكيف :

إلى جانب الحاجة إلى الأمن ، يجب أن ندخل فى اعتبارنا حاجات أخرى للتكيف عند تقويم نمط التفاعل ، وخاصة الحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى الشعور بالذات .

تقويم نمط التفاعل فى ضوء علاقته بالموقف

المواقف الطارئة :

من الناحية الواقعية ، لا جدال فى أنه يحدث أحياناً أن تحدد المقتضيات المباشرة للموقف نوع التفاعل وتفرضه ولكنه ليس النمط المثالى ، كذلك كثيراً ما يفرض الموقف نمطاً أقل جاذبية ولا نرضى عنه كله .

وقد قام الأخصائى مع الجماعة بوضع خطة مقدماً لزيارة حدائق الحيوان ، وكانت الخطة تتضمن طريقة التصرف والمسئوليات المختلفة والبرامج ، وقد كان الأخصائى يعلم أنه مع اتخاذ كافة التدابير والتخطيط السليم فإن عدم الشعور بالأمن الناتج عن الموقف الجديد ، قد يؤدى بالجماعة إلى النكوص إلى أنماط من السلوك أقل نضجاً ، وبالرغم من أنه يؤمن بتوجيه الجماعة نحو ممارسة الحكم الذاتى ، فقد تأكد الأخصائى أن الموقف يستدعى تدخله المباشر .

وأثناء الطريق وفى السيارة لا يوجد مكان أو متسع من الوقت أو فكرة للتخطيط ، ومن ثم اتجه الأخصائى نحو ممارسة السلطة وطلب من الأعضاء الطاعة تبعاً لمقتضيات الموقف ، بيد أن الجماعة فى اليوم التالى الهام ، أمضت وقتاً طويلاً فى تحليل الأساليب التى جعلتهم يسلكون بالصورة التى تصرفوا بها وناقشوا ما ينبغى عليهم القيام به فى رحلة مقبلة .

وهكذا استخدام الأخصائى موقفاً غير ملائم وجعل منه فرصة للتعليم ولقد بذل أخصائى الجماعة فى إحدى المدارس جهداً كبيراً مع الجماعة فى التخطيط لمباريات مقبلة فى كرة السلة مع مدرسة أخرى ، وبالرغم من التحديد السابق فقد اتبعت صيحات غير لائقة واحتجاجات وصفيراً وتعليقات لا تتصل بسلوك الرياضى فى المباراة ، وقد وجد الأخصائى أنه من الضرورى إيقاف المباراة والتزام النظام ، وفى اليوم التالى عقدت اللجنة الرياضية بالمدرسة اجتماعاً وأرسلت مندوبها إلى الفصول لمناقشة الموقف ووضع خطة لما يجب عمله فى المباراة التالية .

وكل أخصائى يرى فى هذه المواقف الاضطرارية صور مألوفه لديه عندما يستخدم نمطاً غير ملائم للضبط فى الجماعة ، بيد أن العامل الهام هو أن الجماعة لابد وأن تعمل على تقويم الموقف الذى جعل من هذه المقاييس الاستثنائية ضرورة ملحة ، ثم وضع خطة الطريقة التى يجب أن يتصرفوا بها عندما تواجههم مثل هذه المواقف مرة أخرى ، ومن المهم أن نوضح إذا كان الموقف يتطلب اتخاد إجراءات اتوقراطية مع جماعة تعودت ممارسة الحكم الذاتى ، فإن الجماعة تقدر الحاجة التى دعت إلى فرض المعايير الاضطرارية وتعمل على وضع خطة تقلل من فرض [illegible] خدام مثل هذه المقاييس الاستثنائية [illegible] ، أما إذا كانت الجماعة تعيش فى جو

اوتوقراطي فيبدو أنها تدرك طبيعة المواقف الطارئة ومحاولة مناقشة الموقف لن يؤدى إلا إثارة العدوان ضد الشخص الذى فرض السلطة ، فيوصف بأنه " قاتل اللذات " أو يوصف بألفاظه أو ما هو أسوأ من ذلك ، وخبرات الأخصائيين فى مناقشات من هذا النوع عند استخدام أنماط أوتوقراطية جعلتهم يعتقدون أن الطرق الديمقراطية لا تحسم الموقف ، وكذلك لا تجدى المناقشات المباشرة فى حالات الطوارئ إلا إذا كانت الجماعة جرت على تبادل الأفكار والمناقشات الحرة فى المواقف غير الاضطرارية .

تقويم نمط التفاعل على أساس التوقع :

تتوقع الجماعة من الأخصائى أن يستخدم نمطاً معيناً للتفاعل ، ومن المحتمل أن تنشأ فى حياة الجماعة عندما يكون للأخصائى وللجماعة توقعات دائمة ، ومن ثم فحاول التعرف على توقعات الأعضاء فى موقف معين عن طريق السيكودراما أو لعب الأدوار ، فيقوم أحد أعضاء الجماعة بدور الأخصائى ويقوم الأفراد الآخرون بدور الجماعة ، ويتم هذا الأجراء بعد مرور عدد أشهر من حياة الجماعة .

تأثير جو الجماعة فى استخدام الأخصائى لنمط التفاعل :

كما سبق أن بينا فى الفقرات السابقة – يعتبر نمط التفاعل الذى يستخدمه الأخصائى عاملاً حاسماً فى تحديد استجابة الجماعة بيد أنه هناك عوامل أخرى فى نوع استجابة الجماعة منها اتجاهات الأخصائى ، والأهداف العامة والخبرات العامة ، وواقعية الأهداف والتنظيمات والترتيبات العامة فى المؤسسة فكلها يمكن ذات تأثيرات هامة فى استجابة الجماعة .

مثل هذه العوامل تحدد الجو العام للجماعـــة ، أو النغمــة الانفعاليــة للجماعة ، وقد يؤدى النمط الملائم إلى جو محبب مناسب ، وتؤكد الملاحظـة أن النمط التفاعل القوى النشط يصاحبه عادة جو مناســب فــى الجماعــة ، وكذلك وأن كان من العسير تفسيره قد يصاحب النمط الضعيف جو مناســب أيضاً ، وقد حاولنا تحليل هذه الاستجابة ووجدنا أن مثل هذه الظواهر المثيرة كما فى حالة الأخصائى المحبوب العطوف الذى يستخدم نمط السيطرة ، ومع ذلك تنشط استجابات الأعضاء إلى العطف والود أكثر من استجابتهم للنمــط ذاته ، كذلك .

قائمة المراجع

1- Albert J. Lott & Barviae E. Lott : Group Cohesiveness and Individual Learning, Journal of Education, Psychology, Vol., N.2, 1976.

٢- غريب سيد احمد : المدخل لدراسة الجماعات ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٢ .

3- William C., Schutz : The Interpersonal Under World Valoats, Calif Sorise and Behavior Book, 1988.

٤- لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعات والقيـادة ، الجـزء الأول ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٩ .

5- Marly G. Ross : Community Organization, Theory and Practice, New York, Harpor and Brothers, 1925.

6- Muzafar Scherif & Corolyn W.S. : Psychology, New York, Harper Evaston Inc., 1979.

7- J. Cailbrain and L. Comings : An Empirical Infestation of the Motivational Determinants of Task Performance, intactive effects between Instrumentatlity, Valance and Motivation Ability, Organizational Behavior and Human Performance, New Jersey, Prentice-Hall, 1967.

8- Eric Berne : The Game individual play in group, in R. S., calthcat and L. A Samovar (eds) small group communication, 3rd ed., IOWA University company publishers, 1979.

9- Kenneth R. Reid, Non-rational Dynamics of the Clime worker Interaction on Social Casework, 58 : 10 (December 1987).

10- David L. Sills : Editor group cohesion, in International Encyclopedia of social, N.Y., The Macmillan Company, Free Press, Vol., 1-3.

11- Branes, Bill and Other : An Introduction to group work, A Group analytic perspective, London, Macmillan Press, 1999.

١٢-أعضاء هيئة التدريس قسم الجماعة : الأسس والمداخل المهنية فى طريقة العمل مع الجماعات ، القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠١ .

١٣-محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٦ .

١٤-محمد شمس الدين أحمد ، أحمد فوزى الصادى : دراسات فى خدمة الجماعة ، بدون ناشر .

15- Margaret E. Hartfod, : Group in social work,

١٦-إبراهيم بيومى مرعى ، محمد حسين البغدادى : الجماعات فى الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٦ .

17- Lawrence Shulman : The Skills for Helping Individual Groups, Itasca, F.E. Peacak Publishers, Inc., 1978.

18- Clough, Roger : The practice of Residential Work, London, Macmillan, Lts., 2000.

19- Kedar Nath Dwivedi : Group Work with children and Adolescents, London, Jessica Kingsely publishers, 1993.

20- Reid, Kenneth E. : Social Work Practice with Group A Clinical Perspective, 2nd , ed., U.S.A., Books Cole Publishing Company, 1997,

21- Banks, Sarah : Ethics and Value in Social Work, New York, Palagrave, 2nd ed., 2001.

٢٢-مصطفى الصفطى ، مها إسماعيل : علم النفس الاجتماعى والصحة النفسية ، الإسكندرية ، مطبعة الجمهورية ، ١٩٩٩ .

23- Paula S. Nurius, Sharon B. Berlin Cognition and Social Cognitive Theory in Encyclopedia of social Work., 19th Washington NASW Press, 1995.

24- Davies, Martin : The Blackwell Encyclopedia of Social Work., UK., Blackwell Publishers, 2000.

25- Zastrow, Charles : Social Work With Group, Using the Class as Group Laborat, U.S.A., Thomson, Learning, 2001.

٢٦-نبيل إبراهيم أحمد : نماذج ونظريات فى خدمة الجماعة ، القاهرة ، مكتبة ، زهراء الشرق ، ٢٠٠٢ .

٢٧-حامد عبد السلام زهران :التوجيه والإرشاد النفسى ، القاهرة عالم ، الكتب ، ١٩٨٢ .

28- Earl Babbile : The Basics of Social Research, UK, Washworth, Thomson Learning, 2003 .

الفصل الثالث

أهداف الجماعة

- أهداف الجماعـــة .
- العملية الجماعية .

أهـداف الجماعـة

مفهوم الهدف الجماعي :

أن هدف الجماعة هو الموقع الذى تفضله الجماعة نسبيا على غـــيره من المواقع والذى تنتهى عنده سلسله متتالية من الجهد والتى تبذل للوصـــول إليه .

وترتبط هذه الأسئلة بمستويات ومجالات مختلفة مثل التخطيط ســـواء من حيث تحديد أهداف الخطة ورسم برنامجها وتقديمها .

ما هو هدف الجماعة :

هل هدف الجماعة هو مجموعـــة الأهـــداف المتشـــابهة لأفرادهـــا أو الأهداف المتشابهة التى يشارك فيها الأفراد بعضهم البعض الآخر ؟ ليس من السهل التسليم بهذا التعريف ذلك لأن الأفراد قد يتشابهون فى أهدافهم ولكـــن من الصعب أن نتحدث عن قيام أهداف جماعية ودرجة تشابه الأفـــراد فـــى أهدافهم تؤثر فى إمكان قيام هدف جماعه وفى درجة تأثير هذا الهدف علـــى الأفراد .

وقد يكون للجماعة هدف دون أن يكون هناك تشابه ظاهر بين الأهداف الفردية للأعضاء .

ومن الأفضل أن نعـــرف هـــدف الجماعـــة علـــى ضـــوء التحليـــل الفيمينولوجى أى كيف يبدو الموقف بالنسبة لعضو الجماعة ، وفى هذه الحالة نتحدث عن وجود هدف جماعى إذا أتفق الأفـــراد فـــى إدراكـــهم لأهـــداف الجماعة وهو يشعر بالرضى أو بالإحباط نتيجة للطريقة التى تؤثر بها أعمال الجماعة توقعها هذه الأهداف .

وفى ضوء ذلك نستطيع أن نحدد هدف الجماعة عن طريق تحديد درجة الاتفاق بين تقارير الأعضاء عن أهدافهم للجماعة . وهذا التعريف يتميز بين المتغيرات الجماعية والمتغيرات الفردية .

إلا أن هذا التعريف يتناول الأهداف التى يمكن التعبير عنها شعوريا ولا يتعرض للأهداف اللاشعورية .

ولذلك من الأفضل أن نعرف الهدف على المستوى الوصفى الجماعى على أن ننظر إلى أهداف الأفراد بالنسبة للجماعة باعتبارها عوامل محدده لأهداف جماعية معينة ... بدلا من أن نعرف الهدف الجماعى على أنه مجموع الأهداف الفردية . وهذا يعنى أن نعتبر أهداف الأفراد بالنسبة للجماعة عوامل محدده للأحداث التى تقع فى الجماعة وزمنها اختيار الأهداف الجماعية . أن تغير من مقدمات تعريف الهدف الجماعى .

وتتحقق حركة الجماعة عن طريق القيام بسلسلة من الأعمال الجماعية ورغم أن هذه الأعمال الجماعية تنفذ عن طريق سلوك الأفراد إلا أنه يجب وضعها على المستوى الجماعى . ويتوقف الكثير من الأعمال الجماعية على الطريقة التى يتخذ بها القرار الجماعى .

إن أكثر المشكلات العملية فى إدارة الجماعة تنشأ من صعوبة تحديد موقع الجماعة بالنسبة إلى هدفها مما يؤدى إلى صعوبة تحديد خطوات الوصول إلى الهدف .

والهدف قد يكون إجرائي أو غير إجرائى .. فإذا أمكن أن نعرف إلى أى حد يمكن تحقيق الهدف عن طريق خط سير النشاط الجماعى كان الهدف إجرائى .

وكلما كان من الصعب تنشيط أعمال الجماعة نتيجة لسبب من الأسباب مثل الصراع داخل الجماعة أو عدم مبالاة أو قلة الإمكانيات فــإن الجماعــة تنزع إلى تجنب تحديد أهداف جماعية إجرائية لأن أهداف غــير الإجرائيــه مأمونة ، حيث يصعب الحكم على النشاط الجماعي بالفشل .

والجماعة التى تحدد أهداف جماعية إجرائية تكون أقدر على اختيــار الأعمال الجماعية المناسبة لتحقيق هذه الأهداف .. وكــل حــدث جمــاعى إجرائى ترتبط به مجموعه من " متطلبات العمل " والتى يجب تمامها لكــى يتحقق التقدم نحو الهدف وتتوقف هذه المتطلبات على طبيعة الهدف وعلــى موقع الجماعة فى بيئتها وإمكانيات الجماعة .

تحويل أهداف الأفراد للجماعة إلى هدف جماعى :

يتطلب تكوين هدف جماعى تحويل أهداف الأفراد للجماعة إلى هــدف جماعى قادر على تنشيط الجماعة وهنا نركز على أمرين همــا موضــوع دراسة الباحثين :

أولاً : كيف يجب أن تتحول أهداف الأفراد للجماعة إلى هدف جماعه ؟

ثانياً : كيف يتم هذا التحويل فعلاً ؟

١- تحويل أهداف الأفراد للجماعة إلى هدف جماعى بتوافر إعتبارين هما:

(أ) أن تتمثل فى الهدف الجماعى إلى أقصى حد ممكن الاهتمامات الفرديــة لكل الأعضاء .

(ب) أن يؤدى الهدف الجماعى إلى أقصى قدر ممكن من الفاعلية والكفايــة .

ومما لا شك فيه أن الهدف الجماعى الذى يمثل اهتمامات الأعضــاء سوف يؤدى إلى المدى البعيد إلى تحقيق أقصى قدر من فاعليه وكفاية.

٢- أما للإجابه للسؤال الثانى : فإن معظم الجماعات تفشل إلى درجه ما فى مراعاة الاعتبار الأول " هو اهتمامات الأفراد فى تحديد الهدف وفى درجة تأثيرهم على الجماعة . فقد يجد البعض صعوبة فى التفاعل الاجتماعى والبعض قد تنقصهم الثقة بالذات . بالإضافة إلى الجماعة الكبيرة ذات البناء الرسمى بصفة خاصة يقتصر تحديد الهدف الجماعى على أشخاص معينين .

الآثار المترتبة على الهدف الجماعى :

١. يؤثر الهدف الجماعى فى سلوك الأعضاء .
٢. والتفاعل بينهم .
٣. وتقييم كل منهم للآخرين .
٤. وتقييم الفرد

ومن العوامل التى تؤثر فى اختيار العضو للهدف الجماعى ودرجة تقبله له :

١-تقدير العضو لعواقب تقبل الهدف بالنسبة له .
٢-جاذبية الجماعة من حيث شدتها ومصدرها .

(أ) إذا كان الهدف غير مقبول من غالبية الأعضاء :

١-فإن سلوكهم يغلب عليهم التمركز حول الذات .
٢-ويصعب التنسيق بين وجودهم .
٣-وقد لا يكون وعى الأعضاء أو اهتمامهم بالهدف الجماعى كاملا .

وفى مثل هذه الجماعات تتوقف درجة مساهمة الأعضاء فى تحريك الجماعة نحو هدفها على علاقاتهم بالمشرف على الجماعة . وعلى مهارة

هذا المشرف فى تخطيط السلوك الذى يحقق مطـــالب العمــل بنجــاح لأن الأعضاء لا يهتمون أصلا بأهداف الجماعة .

(ب) وقد تتأثر العلاقات بين الأعضاء بدرجة تقبلهم للهدف الجماعى وتدبير التفاعل بين الأعضاء بتحقيق الهدف الجمـــاعى أو يعــوق تحقيــق الهدف الجماعى . ويتوقف ذلك على :

١- طبيعة الأعمال التى يعهد بها إلى الأفراد .

٢- توزيع العمل بينهم .

٣- نوع ومستوى أدائهم للعمل .

٤- درجة تقبلهم للهدف الجماعى .

ج) يؤثر الهدف الجماعى على تقيم الأعضاء بعضهم للبعض الآخر :

فحين يكون للجماعة هدف إجرائى واضح ومقبول فإنه يمكــن إيجــاد أساس لتقديم العمل الجماعى ومن ثم تتأثر مكانة العضو بدرجه إسهامه فــى تحقيق صوت معين ... أما إذا لم يكن للجماعة هدف إجرائــى فــإن تقييــم الأعضاء بعضهم للأخر غالبا ما يقوم على أســس أخــرى مثــل الجاذبيــة الشخصية أو السمة أو المكانة فى المجتمع الأكبر .

د) يؤثر الهدف الجماعى فى تقييم الذات :

تقيم الجماعة معايير لأداء أعضائها وأن المعيار الجماعى قد يؤثر فــى تحديد العضو لمستوى طموحه . والعضو يقيم نفسه فى ضوء هذا المستوى . وكلما ذات جاذبية الجماعة بالنسبة للعضو وذاد احتمال الحكم على أدائه بــأن يؤثر فى ** الجماعة كلما زاد احتمال أن يتفق مستوى طموحه الشـــخصى المعيار الجماعى . فإذا تخلف أدائه عن طموحه ، شعر بالفشل .

تتكون الجماعة وتستمر وجودها لتحقيق بعض الأغراض ، وعندما ينتهى وجود ذلك الغرض فإن الجماعة تتفكك ما لم يوجد غرض جديد تتبناه وغرض الجماعة عادة ما يسمى بغرض الجماعة ، وأحيانا أخرى يشار إليه على أنه مهمة الجماعة ليسا فى الواقع متساويين وقد يدخل أحدهما فى الأخر.

طبيعة أهداف الجماعة : Nature of group goals

يوافق الجميع على أن الجماعات لها أهداف ، ويبدو أن غالبية المؤلفين والباحثين يفترضون أن كل فرد يعرف ماذا نقصد بمصطلح الجماعة فتعريف هدف فى العادة لا يخرج عن الخروج على هدف معين للجماعة بذاتها . وعلى سبيل المثال يفترض الباحث أن هدف الجماعة هو حل مشكلة محددة فى أقل وقت ممكن على حين أن يطلب من الجماعة فى الواقع أن تبنى هذا الهدف ولا يكون لديه دليل كاف على أن أعضاء الجماعة قد وافقوا على حل المشكلة كهدف لهم:

لقد بدأ كارترايت وزاندر تحليهما بافتراض أن خصائص أهداف الجماعة لا تختلف جوهريا عن خصائص أهداف الجماعة لا تختلف عن خصائص أهداف الأفراد .

وضوح الهدف ووضوح الطريق للهدف :

Goal carity and goal- path clarity :

نلاحظ أن الجماعات التى تضع أهدافا ، تحدد أيضا وسائل إنجاز هذه الأهداف ، ونلاحظ أيضا أن هناك جماعات أخرى يظهر أنها غير منظمه ولا توجد صورة واضحة عما تريد أن تعمل أو كيف تعمل وعندما يتم بوضوح تحديد مهمة الجماعة ، فإن هذا يكون تعبيراً واضحا لوضوح

الهدف وعندما تنفذ المهمة فإن ذلك يعنى فى هذا الموقف وضوح الطريق للهدف .

وعندما ما يكون هدف الجماعة محددا بوضوح أو عندما لا يكون الطريق للهدف غير واضح فإن الجماعة لا تندفع نحو السلوك الفعال .

تجانس وعدم تجانس أهداف الجماعة :

Heterogeneity –Homogeneity :

فى هذه المنطقة نفترض أن هدف الجماعة يكون معروفا لأعضاء الجماعة ومن الجميع يقبلونه يحاولون تحقيقه ولكن قد يحدث أن تختلف أعضاء الجماعة عن مدى معين فى تصوراتهم الخاصة بهدف الجماعة وخاصة فى درجة شعورهم بالمسئولية اتجاه إنجازه ، ويتبنى أعضاء الجماعة فى بعض الحالات متشابه وأعضاء الجماعة وفى بعض الحالات مختلفة للجماعة .. أو ربما يتبنون أهدافا فرديه مختلفة يمكن تحقيقها من خلال عمل الجماعة .

ومن أكثر الدراسات التى توضح عدم تجانس أهداف الجماعة هى الدراسات التى تناولت التعاون والتنافس فقد لوحظ فى موقف التعاون تكون أهداف الجماعة متجانسة وفى الوقت التنافسى تكون أهداف الجماعة غير متجانسة أى يتبنى أعضاء الجماعة ، وهذه الخلاصة وتلك النتائج تتضح من خلال دوبتش MM . Deutsch إذا عرف الموقف التنافسى بأنه إذا اقتحم أعضاء الجماعة منطقة الهدف ، فإن باقى أعضاء الجماعة سيكونون إلي حد ما غير قادرين على الوصول إلى مناطق هدفهم الخاصة ، وعرف موقف التعاون الاجتماعى على أنه إذا اقتحم فيه منطقة الهدف بواسطة أى عضو من الجماعة فكل أعضاء الجماعة الآخرين ستيسر لهم الوصول إلى مناطقهم

التالية ، بمعنى آخر فى الموقف التنافسى يعوق تحديد الهدف بواسطة أحـــد أعضاء الجماعة إلى تحقيق هدف باقى الأعضاء علـــى حيـــن أن الموقـــف التنافسى ييسر تحقيق الهدف بواسطة أحد الأعضاء تحقيق بـــاقى الأعضــــاء لأهدافهم . ومن الواضح أن الموقف التنافسى لا يوجـــد إذا كـــانت أهـــداف الجماعة متجانسة .

وقد وصل ديوتش إلى فروض أساسية خاصـــة بـــالموقف التنافســـى والتعاونى تتضح فى :

١- إدراك أعضاء الجماعة حقيقة ، إذا أن أعضـــاء الجماعـــات التعاونيـــه يدركون أن موقف الجماعة على أنه تعاونى وكذا الجماعة التنافسية .

٢- يوجد فى الموقف التعاونى أعمال متبادله أكثر مما يوجد فـــى الموقـــف التنافسى بمعنى أن عمل عضو فى الموقف التعاونى يعفى عضو آخـــر من القيام بنفس العمل بدرجه أكبر مما يحدث فى الموقف التنافسى .

٣- هناك حافز إيجابى فى الموقف التعاونى بأكثر مما فى الموقف التنافسى.

٤- يتعاون أعضاء الجماعة التعاونية أكثر مما يتعاون أعضـــاء الجماعـــة التنافسية .

بحوث ودراسات حول أهداف الجماعة :

لقد أجريت الكثير من البحوث والدراسات التجريبيـــة حـــول أهـــداف الجماعة ومن أمثلة هذه الدراسات تلك التى تناولت التنافس بين الجماعـــات حيث يكون الهدف هو تفوق جماعة أخرى ، وقد أوضحت تلك الدراسات أن الفرد يعمل للجماعة بدافع من المنافسة للجماعات الأخرى أكثر ممـــا يعمـــل بمفرده ودون دافع معين ، إلا أنه قد وجد فى بعض الحالات أن التنـــــافس

بين الجماعات قد يؤدى أحيانا إلى نتائج أفضل . وفي حالات أخر بنتائج أقل ومن المهم أن نفترض أن الفرض يعمل لهدف جماعى إذا توقع كسبا شخصيا مباشرا ، وإذا أشيع حالة مباشرة عن طريق إكمال العمل فى الجماعة ، ومن الدراسات التى تناولت أهداف الجماعة :

أولاً : وقد قام ديوتش بتجربة قام فيها بين جماعات يسود فيها التعاون وبين جماعات يسود فيها التنافس بين الأفراد فكون عشر جماعات تجريبية تتكون كل منها خمسة طلاب جامعيين وكانت كل جماعه تجتمع كل أسبوع لفترة واحدة مدتها ثلاث ساعات وذلك لمدة ستة أسابيع متوالية وحدد هدف الجماعة وهو حل بعض الألغاز ومناقشة بعض مشكلات العلاقات الإنسانية وذكر للأفراد فى الجماعات الأخرى ، وأن درجة الطالب سوف تقيم على أساس مقارنتها بالجماعات الأخرى ، وأن درجة الطالب سوف تتوقف درجة جماعته كوحدة ، أما فى الجماعات التنافسية ، فكان يذكر لأفرادها أن كل منهم سوف يحصل على درجة مختلفة تتوقف على مساهمته النسبية فى حل الجماعات لمختلف المشكلات ، وسجلت الملاحظات على الأفراد في تفاعلهم فى النوعين المختلفين من الجماعات وأعطوا إستفتاءات بعد انتهاء الجماعات للكشف عن مشاعرهم . وأوضحت النتائج أن الجماعات التعاونية إذا قورنت بالجماعات التنافسية تتميز بالخصائص التالية :

١-وجود دافع فردى أقوى لإكمال العمل الجماعي والشعور بالواجب نحو الآخرين .

٢-توزيع أكبر للعمل وتنوع أكبر فى قدر المساهمة بين الأفراد وتنسيق أكبر بين الجهود .

٣-تفاعل وإتصال وتفاهم أكبر بين الأفراد .

٤-شعور أكبر بالرضا عن عمل الجماعة ، وتعبير أكثر عن روح الصداقة في المناقشة .

٥-كل عمل يسهم به الفرد به قيمه بالنسبة للجميع بصرف النظر عن الشخص الذى قام به ، وإذا نظر إليه كخطوة فى التقدم نحو هدف الجماعة ، فإن الأفراد الآخرون لا يرون ضرورة لتكرارة .

٦-الجماعات التعاونيه كانت الأعلى إنتاجا من الجماعات التنافسية .

ثانياً : قام منتر Mintz بتجربة قام فيها بعدة جماعات تتكون كل منها عدد من الطلاب الجامعيين ، وطلب منهم سحب قطع مخروطة الشكل من زجاج وكان كل فرد يمسك بخيط مربوط بالقطعة الموجودة داخل الزجاجة التى صممت بحيث تسمح بمرور قطعة واحدة فى نفس الوقت وفى عدد من الجماعات وعد الأفراد بإعطائهم مكافأة أو بتغريمهم بحسب نجاحهم أو فشلهم فى سحب القطع ، أما فى الجماعات الأخرى ، فقد وعدت بالمكافأة للجماعة التى تتعاون أحسن تعاون ممكن فى عملها .

وأوضحت النتائج فى الموقف الأول (التنافس) أدى إلى حدوث تصادم أكبر بين مجهودات الأفراد فى سحب قطعهم من الزجاجة والتى وإلي إستغراق وقت أطول مما حدث فى الموقف التالى (التعاون) حيث تعاون أفراد الجماعة فى سحب القطع الواحدة تلو الأخرى بنجاح وسرعة .

ثالثاً :قام فيوريزوس وآخرون Fouri ezos بدراسة اجتماعات حقيقية لهيئات حكومية وأهلية . استعانوا في كل اجتماع بمقياس لتقدير قوة الدفع لدى أفراد الجماعة ، وفيه يطلب من الملاحظين أن يقدروا ما إذا

كان سلوك الأعضاء موجها أساسا نحو إشباع الحاجات المرتبطة بالذات أم مواجهها أساسا نحو تحقيق هدف الجماعة أو حل المشكلة التى تواجهها . ودلت نتائج الدراسة على أنه إذا قلت قوة الدافع لتحقيق هدف الجماعة ، قل إنتاجها وقل شعور أفرادها بالرضا عن الاجتماع ، وعن القرارات التى اتخذت ، وعن الرئاسة ، وامتدت حدة الصراع بين أفرادها ، ونظروا إلى أنفسهم على أنهم غير متحدين .

وسائل تكوين الأهداف :

مع شعورنا العميق بأهمية الأهداف ، ومعرفتنا المتزايدة بمصادر الأهداف أمكن دراسة نشاط الجماعات ، وقد أدركنا إتفاقا بأن ما نقصده بعبارة تنمية الشخصية يعتبر أساسا محاولة للتأثير فى عملية تكوين الأهداف وهناك موضوع يعتبر على جانب كبير من الوضوح ، ونلاحظ وجود احتمال ضئيل لأحداث أى تغيير فى تكوين الأهداف فى مستوى الشعور ومناقشتها واختبارها ثم إدخال ما نراه من تعديل مناسب عن طريق المنطق أو من خلال تغيير الموقف حتى يمكن إشباع الميول والحاجات .

وإذا كان الأخصائى يقوم بتوجيه هذه العملية ، فمن الواضح أنه يحتاج إلى إدراك أهدافه الذاتية حتى يستطيع الحكم دون تحيز من جانبه ومن الواضح كذلك أن الأخصائى لابد وأن يلم بمصادر الأهداف إذا أراد أن يوجه الشباب فى اختيار أهدافهم وتعديلها . ونعتقد أن الوعى بالأهداف واختبارها وتقويمها لا يمكن أن يتحقق إلا إذا توفرت الفرص لمثل هذه الخبرة ، وهذا يعنى توفير الفرص لعملية الاختيار ، يقوم بها الأفراد والجماعة ، وكذلك فرص تجربة أسس الاختيار .

الطرق المألوفة لتكوين الأهداف :

١- المجادلة والإقناع :

يبدو أن مثل هذه الطريقة تكون ذات فاعلية عندما يكون لتكوين الهدف أساس منطقي ، وينشأ بعض الخلافات الأليمة عندما يحاول شخصان أو جماعتان لهما أهداف مختلفة ذات أصول غير منطقية في الدفاع عن موقفهما عن التبرير في الشخص الجائع الذي يتزايد هدفه بسبب الحاجة الأساسية المعطلة قد يصبح أكثر بلاغة ومنطقاً بالنسبة لحقوق الإنسان في الطعام وواجب الحكومة بتوفيره ، بيد أن فرصته تصبح ضئيلة في تغيير هدف الشخص ، الذي يسبب الحاجة بالشعور بالانتماء ، يبرر تفاوت الأفراد من ذوي المنطق المتماثل ، والأخصائي الذي يفترض أن لجميع الأهداف أصول منطقية قد يؤدي إلى زيادة التوترات بين الأفراد والجماعات عندما يعتمد على المناقشة وجدها كطريقة لتغيير الأهداف وغالبا ما قد تكون المناظرات الشكلية التي تدور حول موضوعات وثيقة الصلة بالأهداف عديمة الجدوى ليس السبب والنتيجة هي زيادة كثافة الهدف غير المنطقي لكل من الأفراد أو الجماعات وتدعيمه عن طريق التبرير .

٢-الوعظ والتحذير وغيها من طرق النصح :

ما لم تكن أهداف الواعظ هي المستمع ، يكون الأمل ضعيفاً في أن تنجح هذه الطريقة في تغيير الأهداف ، وتكون النتيجة هي رفض الأفكار المعروضة ، ومن ناحية أخرى إذا توفرت درجة كبيرة من التوحد بين المستمع والناصح تصبح وسيلة فعالة للغاية بالرغم من خطورتها كما نوهنا أنفاً .

٣-التهديد والزجر :

الجانب السلبي للوعظ والنصح يتمثل فى التهديد والتعنيف والزجر ويبدو أن له تأثيرا ضئيلا إلا إذا كان هناك توحد ، أو إلا إذا كان التهديد بسبب طبيعته يدخل فى مجال الأهداف للفرد أو الجماعة ، الحياة نلاحظ كثيرا من الأمثلة لاستخدام التهديد دون أن يكون له العلاقة بأهداف المستمع والأخصائى الذى يهدد بتوقيع عقوبة بحرمان الجماعة من النشاط الرياضى لا يؤثر فى الفرد ولا يؤثر فى الجماعة الذى لا يمثل الفشل الرياضى فيها ما يهدد إنجاز أهداف الجماعة .

٤-القواعد والقوانين والوعود :

تعتبر القواعد والقوانين والمواثيق امتداد للنص لها نفس الدرجة فى الفاعلية وهذا لا ينطبق على القواعد التى تنميها الجماعة بنفسها ومن المثير أن نلاحظ مثل هذه الأساليب تمارس غالبا فى المواقف التى تغلب عليها المشاعر الانفعالية كتلك المواقف التى تتضمن الاحتفالات وهناك اتفاق شعورى أو لاشعوري ، بأن مثل هذه الوسائل تعتبر غير منطقية حتى إذا قدمت بطريقة منطقية .

٥-الأوامر :

كثير من الكبار يعتمدون بصفة خاصة على الأوامر كأسلوب للتأثير فى تكوين الأهداف وهم لا يدركون أنها لا تجدي إلا فى الظروف التى تحقق فيها درجة كبيرة من التوحيد .

٦-الخبرة :

يستطيع الأخصائيون استخدام الخبرة الواسعة بطريقة واعية كوسيلة لإشباع الحاجات ، وتقديم ميول بديلة وتحويل التوحد ، أو توفير أساس

لتكوين الأهداف بطريقة منطقية . وبمعنى آخر تعتبر الخبرة هي أساس خدمة الجماعة ، ولكنها قد لا تستخدم بطريقة واعية ولكن الأخصائى الذى يوفر خبرة معينه وهو يدرك بوعى تكوين الأهداف إنما يمارس تأثيرا فعالاً فى الجماعة .

٧- المناقشة :

تعتبر مناقشة الأفراد أو الجماعات من المصادر المنطقية للأهداف إلا أنها قد تعمل بفاعليه كذلك فى مجالات المصادر الأخرى ، فقد يعطى التوحد بالجماعة بعدا إضافيا لمناقشة الجماعة ، كما فى حالة إشباع الحاجة المعطلة إلى الانتماء خلال الشعور إلى المشاركة في الجماعة ، وقد تكون المناقشة طريقة إلى نقل أهداف الأفراد والجماعات إلى مستوى الشعور وطريقة لاختيارها ، وكذلك فرصة إعادة تشكيل الأهداف وتوجيهها . ومن ثم يستطيع الأخصائى أن يتبين القوة الهائلة لعملية المناقشة .

وتتكون الأهداف الجماعية من :

(أ) أهداف الأفراد الجماعية :

من المعقول أن نفترض أنه لكى يقوم هدف جماعى ، يتعين أن يكون بعض أعضاء الجماعة على الأقل أهداف الجماعة ، ويبدو أن أهداف الأعضاء للجماعة ، تتأثر بثلاثة عوامل هى :

١- دوافع الأعضاء :

يتوقف تأثير الهدف الفردى المعين للجماعة على طبيعة دوافع العضو ، وتقديره للثواب الذى يمكن أن يحصل عليه ، وما يبذله من نشاط فى سبيل تحقيق الهدف ثم على تقديرة الذاتي لاحتمالات النجاح فى تحقيق

الهدف ، مع ملاحظة أن كل دوافع أعضاء الجماعة وتقديراتهم تتأثر عادة بعضوية الجماعة .

٢-الأهداف الجماعية العليا :

وهى أهداف لها مكانها ولها تأثيرها بالنسبة للجماعات الأكثر استقرار ، ففى مثل هذه الجماعات ، يتأثر الأعضاء فى تقويمهم للأهداف المختلفة فى تخطيطهم لبرنامج العمل بالأهداف العليا بعيدة المدى والتى قامت الجماعة أصلا لتحقيقها ، أكثر مما هو الحال بالنسبة للجماعات المؤقتة ، والتى يتأثر فيها الأعضاء بدوافعهم الشخصية إلى حد كبير .

٣-الجماعة وبيئتها الاجتماعية :

لا تقوم الجماعة فى فراغ ، ولكنها تقوم فى بيئة اجتماعية يجب أن تكون أهداف الجماعة مقبولة من بيئتها الاجتماعية تبعاً لحاجتها إلى إرضاء هذه البيئة ، فالمدارس يجب أن تعلم ما يرضى عنه المجتمع ، والمصانع يجب أن تنتج ما يمكن أن تبيعه ، والتليفزيون يجب أن يقدم ما يرضى عنه المشاهد .... إلخ ، ويتأثر الأعضاء فى اختيارهم لأهداف الجماعة بنوع الاستجابة التى يتوقعونها من البيئة الاجتماعية للجماعة ، وتتأثر اتجاهات الناس ويتأثر سلوكهم فى هذه البيئة بدرجة إدراكهم للجماعة على أنها عامل مهم فى تحقيق أهدافهم .لذلك فإن الجماعات والمنظمات تبذل الكثير من الجهد فى العمل على تقبل المجتمع لأهدافهم ، وتلك هى وظيفة هامة من وظائف العلاقات العمة فى المنظمة .

عالم الجماعة :

يمكن تلخيص ما سبق فى مفهوم " عالم الجماعة " Group World وهو فى مجال السلوك الجماعى المفهوم المقابل للشخصية ويقصد بها التوجه

العام لجماعة معينة ، والذى يشتمل على القيم المشتركة والمعايير الجماعية والاتجاهات والممارسة الجماعية . ومن خلال معرفة عالم الجماعة وما يفعله الفرد فى أى زمن معين . ولنقارن مريض فى كنس وتنظيف الأرض والأثاث فى مستشفي للأمراض العقلية ، وبين القيام بنفس العمل فى منزل " منتصف الطريق " . فى الحالة الأولى ، يهدف أطباء المستشفى إلى اشغال المريض وإبقائه بعيدا عن المشاكل ، أما فى الحالة الثانية ، فإن العمل هو نتيجة تخطيط مشترك ومسئولية مشتركة من جانب جماعة النزلاء والتي يكون لها بنيان ومعايير للسلوك وللتعاون أى أن معنى العمل الواحد يختلف من المستشفى إلى المنزل نتيجة اختلاف " عالم الجماعة " وهو عالم متعدد الجوانب ، ونحن نناقش فى هذا الفصل جانبا واحدا منه يرتبط بالأهداف الجماعية وهو القيم الجماعية ، أى ما تدافع عنه الجماعة من مبادئ ، ونرجئ مناقشة جانب آخر .

القيم الاجتماعية المشتركة :

وهى أساس " عالم الجماعة " فهى تقدم المنظور والمعنى ، والأنساق بين مختلف الأهداف التى يشارك فيها أعضاء الجماعة ويمكن تلخيص أهمية القيم الجماعية فيما يلى :

(أ) تمثل القيم معنى السلوك ودلالته ، ذلك أنه لا يمكن فهم نشاط معنى للجماعة إلا في إطار النشاط الأشمل لها فالجماعة الخيرية مثلا في حين تتخذ قرارا بشأن زيادة مواردها المالية فإنها تفعل أشياء في إطار قيمه عامة هى مساعدة المحتاجين .

(ب) تمثل القيم والدوافع بعيدة المدى وأى التزامات للأعضاء ما يشغلهم فى نشاطهم وهى تكون غايات فى حد ذاتها فهى ليست دوافع وقيم .

(ج) تنظم القيم عالم الجماعة التى تؤثر فى إمكانيات سلوك الأعضاء طبيعة ومعنى المعايير الجماعية والاعتقادات الأهداف والاتجاهات والعادات والممارسات . ومن أمثلة ذلك ما وجده روكيش من أن الناس الذين يصنعون الحرية فوق المساواة فى سلم القيم الغائبة ، يتسمون باتجاهات واعتقادات أكثر سلبية نحو مشكلات الجنس البشرى ونحو الفقر ونحو الجنسين الممثلين من الناس الذين يضعون المساواة فى مرتبة أعلى من الحرية ، بل وجد روكيش أن الناس من الفريقين يختلفون فى طرز حياتهم ، وأن نفس الأثر يوجد بالنسبة للجماعة ، وقد ينضم الأعضاء إلى جماعة بتوجيهات قيمة فردية مختلفة إلا أنهم يشاركون جميعا على التوجه القيمى الجماعى . مثل التعاون أو الفردية يتكون كل منها من أنواع مختلفة من القيم البعيدة المدى مما يسمح بقدر من المرونة فى عضوية الجماعة وفى القيم المشتركة .

العملية الجماعية

لا يمكن تحقيق الفهم الكامل لعملية الجماعة بــــدون الوقــوف علـــى خصائص الأفراد المكونين للجماعة ، وتؤثر خصائص الأفراد فـــى عمليـــة الجماعة من ناحيتين :

الأولى :

أن خصائص كل عضو فى الجماعة تحدد ماذا سيكون علية سلوكه فى الجماعة والطريقة التى يتفاعل معه الآخرون بها .

الثانية :

الخصائص المميزة للأفراد التى تؤثر فى سلوك الجماعة التى ينتمـــى إليها الأفراد .

وقد يكون تأثير العلاقات بين الأعضاء وبعضهم أكـــثر مــن تـــأثير الخصائص الفردية .

ومن العوامل التى تؤثر فى العملية الجماعية :

١. حجم الجماعة : Group size

عدد الأفراد فى الجماعة له نتائج عديدة وهى فيمـــا يتعلــق بالعمليـــة الجماعية ، فإذا كانت الجماعة كبيرة الحجم تزداد نطاق القدرات والمـــهارات المتاحة للجماعة بالإضافة إلى أن زيادة العدد تساعد بصورة أفضل فى إنجاز مهام الجماعة . كما أن زيادة العمل تتيح الفرصة لمقابلة آخريــن مــن ذوى الجاذبية والذين يمكن أن يكون التفاعل معهم أكثر فائدة .

ومن ناحية أخرى فإن الجماعة كبيرة الحجـــم قـــد تعطـــى للأفـــراد الخجولين الفرصة لأن يكونوا ملفتين للأنظار . وعلى هذا قد تكـــون هـــذه الجماعة أكثر جاذبية بالنسبة لهم .

أما عيوب كبر الحجم فقد تظهر فى أنه كلما زاد الحجم كلما أدى ذلك إلى ظهور المشكلات المتعلقة بالتنظيم وتظهر الجماعات الفرعية والتى تعمل فى اتجاه ضد الجماعة وفى كل الحالات مع زيادة الحجم :

١- تميل الجماعة الفرعية بأن تتشكل فى جماعات ذات حجم أكبر .

٢- يزداد ظهور الصراع كلما زاد حجم الجماعة ، فكلما قل العدد كلما كان الأعضاء أكثر جرأة للضغوط المعيارية للجماعة .

ولذلك قام حجم الجماعة له أثاره الإيجابية والسلبية على عملية الجماعة وعلى الرغم من أن الحجم الأمثل للجماعة قد حدده سالتر على وجه التقريب بخمسة أفراد إلا أن هذا يعتمد على مهام الجماعة وتكوينها ، وعلى عوامل أخرى .

٢. العمر الزمنى لأعضاء الجماعة :

تختلف الأفراد فى سلوكهم طبقا لأعمارهم فالأطفال لا يسلكون سلوكا مثل الكبار وربما يسلك الكبار مثل الأطفال ، ومن كل هذا فإنه من الأهمية معرفة كيف أن الفروق العمرية تنعكس على سلوك الجماعة ومن سوء الحظ فإن العمر كان دائما متغيرا مهملا فى دراسة سلوك الجماعة .

العمر وسلوك التفاعل : Age and interaction Behaviors

أن أحد المحددات الهامة لأنواع السلوك لأحد أعضاء الجماعة هو العمر وقد وضح أن أنواع الاتصال التى يقوم بها الأفراد ، والصداقات التى تتكون بناء على هذا الاتصال . فنجد أن السلوك يختلف مع اختلاف أعمار الأعضاء . فقد وضح مبكرا من خلال دراسة بيهفر Beaver أن عدد الاتصالات الاجتماعية ونسبتها المئوية تزداد مع العمر الزمنى . كذلك وجد إرتباط بين المشاركة الاجتماعية فى الأنشطة المدرسية والعمر .

وأوضحت دراسة جرين أن كمية اللعب الجماعى تتزايد مع تزايد العمر .

وقد أوضح عدد من الباحثين زيادة تعدد أنماط التفاعل مع زيادة العمر وعلى سبيل المثال قام دياموند Dymond وهاجين Hughes وراب Raabe بقياس التجاوب Measure ampaty فى عمر جماعتين ، ووجدوا أن الأعمار من ذو الحادية عشرة من العمر لديهم قدرة إدراكية أكبر مما لدى ذوى السابعة من العمر ، وكان الأطفال أكبر سنا أكثر حساسية لمشاعر العمر ، وكان الأطفال الأصغر سنا وهو اختلاف يرجع إلى إرتباطة بالفروق العمرية .

وكشفت ملاحظة السلوك فى مدارس الحضانة أن سلوك السيطرة يقل مع العمر بينما السلوك التكاملى يتزايد مع العمر ويمكن تفسير هذا بإعتباره مؤشرا على إدراك الآخرين كنزعه متزايده نحو أنماط من السلوك الأكثر تعقيدا مع تقدم العمر .

٣.جنس أعضاء الجماعة : Sex of group members

من محددات السلوك فى الجماعة جنس الفرد العضو . فالنساء والرجال يسلكون بشكل مختلف فى الجماعات . ويعتبر ذلك من المتغيرات إلهامه فى عملية الجماعة ، كما أن الاختلافات فى سلوك كل من الرجل والمرأة تفرضها الثقافة التى ينتمون إليها .

فتعرض الفروق بين الجنسين فى الشخصية توضح نوع من الفروق التى يمكن توقعها فى أنماط التفاعل . فالرجل أكثر عدوانية وتأكيد للذات من النساء ومن هذا فإن الرجال قد يتصرفون بعدوانية أكبر فى الجماعات فقد أوضح ماكجولير Mc Guire فى ملاحظات لعينه زمنية فى دراسة لمواقف

طبيعية وجدوا أن الذكور كانوا أكثر عدوانية من الأثاث ، وبين الأطفال الصغار نجد أن الذكور أكثر رغبة فى المشاجرة من الإناث .

كما أن المشاجرات من البنات تصل إلى قمتها وتقل مبكرا قبل مشاجرات الأولاد .

٤. الخصائص الجسمية لأعضاء الجماعة :

أن الخصائص الجسمية كالحجم والوزن والطول والصحة العامة تؤثر فى سلوك عضو الجماعة وإستجابتهم له وبمقارنة هذا العائل بالمتغيرات الأخرى نجد أنه أختلف فى تأثيراته عن العوامل الأخرى ، ويمكن معالجتها من خلال متغيرات أكثر قوة مثل الشخصية والقدرة ومع كل فإن كل هذا الأمر نتطلب أن نظر إلى ما يترتب على الفروق لجسمية .

وقد إشارات الدراسات المبكرة إلى حجم الجسم له علاقة بالوصول إلى القيادة ، وقد وجد ستوجدل Stogdill فى الدراسات المتعلقة بالخصائص الشخصية للقيادة أن هناك علاقة إيجابية بين الوزن والطول وحجم الجسم ، وفى أوسعة عشر دراسات أوضحت تسعة منها أن القادة أطول من غيرهم .

الحساسية الاجتماعية وعمليات الجماعة :

تشير الحساسية الاجتماعية إلى الدرجة التى يستجيب بها الفرد لحاجات وعواطف ، وتطلق على هذه الحساسية اتجاه الآخرين التجاوب empathy والاستبصار imsignt والحكم الاجتماعى ويبدو أن هذه الخصائص الشخصية تؤدى إلى تأثيرات إيجابية فى الجماعة .

العمليات الاجتماعية فى الجماعات الصغيرة

هناك عدد من العمليات تظهر فى الجماعات الصغيرة منها :

١-عمليات التعاون :

لا يستطيع الفرد أن يعيش منعزلا ، ولـذا فالتعـاون بـالأحرى أو المعونة المتبادلة سمة ضرورية للحياة الإنسانية . ولقـد حـاول (كولـى) وصف وظيفة التعاون فى الكلمات التالية : " يرتفع التعاون حينما يلحظ البشر أن لهم اهتماما عاما ، وأن لهم فى الوقت نفسه وظيفة عامه وضبـط ذاتـى بغية الوصول إلى الاهتمام عن طريق فعل متوحد . ويقبلون وحدة الاهتمـام ونوع التنظيم على أنها حقيقتين جوهريتين فى التوفيق إلى هـذه الغايـات . فالتعاون عبارة عن تفاعل فى حدود فهم عام للحدود الإنسانية . ويعنى ذلـك العمل سويا بغية غايات عامه مشتركة ، ومن ناحية ومن ناحية أخرى يعنـى الوحدة . ويعتمد التعاون على اتصال الفعل ، ويمكن أن يكون التعاون نتـاج لطموح الجماعة فقط حينما تنظر الجماعة إلى نفسها من حيث مميزاتها التـى تحدد أهداف تقديمها وسوف تظهر حدود عضويـة الجماعـة فـى وجـود تنظيماتها المتباينة .

وإذا نظرنا إلى السلوك التعاونى نجد أنه سلوك هادف أى يرمى إلـى تحقيق هدف والهدف فيه مخطط أى قائم على الوعى به والتفكير فيه كما أنه سلوك اجتماعى جماعى من خصائص الجماعة ويعتبر عملية أساسية للحيـاة الاجتماعية ، ويقوم على الغيرة لا الأنانية ، حيث يقوم كل فرد بدورة فيـه لتحقيق الهدف المشترك ، أى يقتضى إسهام كل فرد بما عنده مـع التنـازل عن بعض حقوقه فى سبيل الهدف الذى تعود فائدته على الجميع ولما كـان الأفراد لا يسعون إلى أهداف لإشباع دوافع فالدافع إلى السـلوك التعـاونى

فردى وجماعى أى يشبع حاجات الفرد التــــى لا تحقــق إلا عــن طريــق الجماعة . ويقتضى التعاون الإيجابية أى قيام الفرد بنشاط فى المخطط الـذى يوصل إلي الهدف .

٢. التنافس :

التنافس شكل من أشكال التفاعل بين شخصين أو أكثر . علــى نفــس الأشياء ونفس الموضوعات ، والخدمات فى نفس الوقت . ويعنــى التنــافس قلة إمكانية إمدادات القيم الاجتماعية عن طريق متطلبات المتنافسون .

وتظل المنافسة فى العادة على مستوى لا شــخصى ودون المســتوى الاجتماعى مادام الانتباه يظل مركزا على الأهداف التى يسعى إليها الأفــراد فإذا ما تحول الاهتمام من الأفراد أنفســهم ظــهرت لدينــا عمليــة تســمى بالخصومة . والخصومة تنافس بين الأشخاص إذ يرغب المتنافس فيها فــى الحصول على ما ينبغى بحرمان الآخرين منه بهزيمتهم . أى أن الغرض هنا لا يتحقق إلا بهزيمة الآخرين . وكلما إحتد التنافس كلما زادت العداوة فــى النفوس وتكون الحصيلة هو الصراع . فى ذلك النسق ، ويعد التنافس أســاس البناء . ولقد بين " سير هنرى مين Sir Henery" أن التنافس يظهر فــى الحياة الحديثة كخاصية لها ، ولهذا فهو يعتبر إكتشاف حديث نســبيا نظــرا لتعقد الحياة وكثرة مطالبها وعدم كفاية تلك المطالب والحاجات .

٣. الصراع :

يمكن اعتبار الصراع موقفا تشعر فيه الأطــراف المتنازعــة وجــود تعارض بينها وأطراف الصراع قد يكونــون جماعــات ، أو قــد يحــدث الصراع بين فرد وجماعة . وفى كل هذه الحالات يتضمن موقف الصــراع ويدفعهم إلى القيام بسلوك لمواجهة هذا التناقض .

والصراع عبارة عن تفاعل ، بمعنى أنه المقاومة للحصول على نفس الأشياء . أنه تنافس محدد وله بؤرة إرتكاز معينه ولذلك فربما يقود التنافس إلى الصراع "فا " مظهر شريف " عالم النفس الاجتماعى يعرض ذلك بقولة " فى المنافسة فإن نجاح إحدى الجماعات يعنى فشل الأخرى وإذا كان ثمة بعد اجتماعى بين الجماعات فالعلاقة بين الأشخاص أو الجماعات فى حالة الصراع تكون من أجل ارتقاء كل منها ، ولربما تتدخل الجماعات الداخلة فى الصراع إذا ما توحد هدفها حيث يحتم علية التعاون . ولربما يكون الصواع فعليا أو غير فعلى . وأساس العلاقات داخل الجماعة هو الاتصال ، ولذا يحدث الصراع بين الأعضاء داخل الجماعة إذا ما ضعف الاتصال بينهم . وكذلك الأمر بالنسبة للجماعات فيما بينهما ، أما إذا كان الصراع بين قوتين غير متكافئتين ، فإن النصر يكون حليف الأقوى والأقدر على الكفاح بينما يكتب للأضعف الخضوع .

ومن هنا يتضح أنه عندما يشتد التنافس بين الأفراد أو الجماعات فقد يتخذ صورة الصراع . والصراع إذا عملية عن طريقها يحاول الأفراد أو الجماعات تحييد أو إلحاق الضرر أو التخلص من منافسيهم أى أن الصراع يشد إلى اتجاه الأفراد أو الجماعات نحو التفوق أو الفوز على غيرهم من الأفراد أو الجماعات المعارضة بل وإبعادهم عن المنافسة بأى طريقة ممكنة.

٦. المعايير والضبط فى الجماعات الصغيرة :

وتعتبر معايير أى مستوى من القيم أو المعتقدات التى يختصها أفراد الجماعة ، وتمثل قوة ضغط تؤثر فى سلوك الجماعة .

ويذهب ميلز Mills إلى أن معايير الجماعة عبارة عن أفكار في عقل الأعضاء حول ما يجب أن يقوم به عضو معين في ظروف محددة .

وتظهر المعايير عندما يتفاعل أفراد لهم دوافع أو مشكلات ، أو اهتمامات مشتركة لفترة كافية من الزمن ، فتتكون الجماعة ويظهر لها بناء يلزم وجود ذلك البقاء ظواهر تنشأ عن عملية الاتصال والتفاعل بين الأفراد ، ومثل هذه الظواهر التي تنشأ من تحديد بناء الجماعة وشبكة الاتصال هي ما يطلق عليها مصطلح المعايير .

ويرى هومانز أن المعايير تمثل قانون السلوك الذى تتبناه الجماعة سواء كان ذلك صريحا أو ضمنيا شعوريا أو لاشعوريا ويرى أن المعايير هى قواعد من السلوك نالت القبول والرضا الشرعى من قبل أعضاء الجماعة وعندما يشار إلى المعايير باعتبار أنها التوقعات المنتظرة أو المتوقعة من الفرد فإنها تعنى هنا دور الفرد والمعايير جزء من الثقافة ولكنها ليست كل الثقافة كما تنشأ عن التفاعل بين الأعضاء .

ويذهب " كولى " فى تحديد خصائص الجماعة الأولية ، و التي أتضح من نتائج بعض الدراسات أهمية معايير الجماعة الأولية بالنسبة للفرد إذا ما قورنت بمعايير الجماعة الثانوية . فالجماعات الأولية ليست على نفس الدرجة من الصراع الذى يحدث فى الجماعات الثانوية ، لأنها توفر الوسائل الغير رسمية للضبط والأمتثال ، التى يزيد تأثيرها على الرسمية التى تفرضها التنظيمات الكبرى سعيا لتحقيق أهدافها ، كما أن التجارب التى أجراها ديكس Diks وشيلز Shills وجانوبيتز Janowitz وزملاؤه تؤكد على أهمية معايير الجماعة الأولية وفى النهاية فإن المعيار الجماعى هو مجموعة من قواعد السلوك أو الاتجاهات التى تدور حولها محاولات

الجماعة للتوحيد ما بين أفرادها ويرى أن المعيار الجماعى ينشأ إذا عــــرف أفراد الجماعة أن قدرا معينا من السلوك والاتجاهات يكون متوقعـــا منـــهم ، وأن الانحراف عن هذا المدى لن يتاركة الجماعة ، كما أنه ســـوف يعـــالج بطريقة معينة ومن ثم فإن المعايير الاجتماعية هى التى تكـــون الإطـــارات المرجعية بين الأعضاء وتنتج عن الاتصال بينهم .

قائمة المراجع

١-براون : علم النفس الاجتماعى فى النصاعة ، ترجمة السيد محمد خيرى وآخرون ، القاهرة دار المعارف ١٩٦٠.

٢-إبراهيم بيومى مرعى ، محمد حسين البغدادى : الجماعات فى الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٤.

٣-إبراهيم مدكور : معجم العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، النهضة المصرية للكتاب ، ١٩٧٥.

٤-انتصار يونس : السلوك الإنسانى ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٦٧.

٥-أنيس عبد الملك وآخرون : خدمة الجماعة فى المجتمع الاشتراكى ، ١٩٦٤ .

٦-خميس المليجى : سيكولوجية الابتكار ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٦٨ .

٧-سعد جلال : المرجع فى علم النفس ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٦٦.

٨-سناء الخولى : مدخل إلى علم الاجتماع ، الإسكندرية ، دار المعارف الجامعية ، ١٩٧٨ .

٩-عبد المنعم هاشم وآخرون : أسس العمل مع الجماعات ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة .

١٠-عبد الحميد عبد المحسن : مقياس نحو الجماعة ، علم الاجتماع السنوى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٧ .

11- Robert Vinter : Social group Work, in : H.L.I ed., Encyclopedia of Social Work, New York, National Association ot Social Workers, 1965.

12- Jan Robertson : Sociology, N.Y., Worth Publishers, Inc., 1977.

13- H.Deutsh: Group Behavior, International Encyclopedia of Social Science, Vol., 1-6, 1966.

14- Jones Chadwick, J. K. : Social Exchange Theory, Its Structure and Influence in social psychology, London, Academic Press, 1979.

15- Elbert Stewart : Sociology, The Human Science, N.Y., McGraw-Hill Book Co., Inc., 1978.

16- Marvie E. Shaw : Group Dynamics : The Psychology of Small Group Behavior, New York, McGraw-Hill Book Company, 1981.

17- Muzafer Sherif Corolyn W. Sherif : Social Psychology, Harper International Edition, N.Y., 1969.

18- Douglas, Tom : Group Practice, N.Y., International University Press, 1979.

19- Loward L., Nixon : The Small Group, New Jersy Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1979.

٢٠-غريب سيد أحمد : المدخل لدراسة الجماعة الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٧٩ .

٢١-حامد زهران : علم النفس الاجتماعى ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٦.

٢٢-السيد عبد الحميد : ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ، اتجاهات نظرية وعمليات الإشراف والتقويم ، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠٢ .

23- John P., Spiegal : Transactions, New York, Sciences House, 1971.

24- William Schwarrtz, Social Group Work : The Interactions Approach, Encyclopedia of Social Work, N.Y., N.A.S.W., 1971.

25- Pallassana R. Balgopal & Thomas V. Vassil : Group in Social Work : An Ecological Perspective, Macmillan Publishing Co., Inc., N.Y., 1983.

٢٦-محمد مصطفى زيدان : السلوك الاجتماعى ، بدون ناشر ، ١٩٨٢ .

27- Jersy C., Wofford and Cummins : Group Behavior and Communication Process, Iowa, W,. C., Bron Company Publishing, 1979.

28- Douglas, Tom : Group Processes in Social Work., London, John Wikey and Sons, 1979.

29- Goreg, Homans : The Human Group, London Ronltedge and Regan Paul, 1959.

30- Toseland Roland and Rivas : An Introduction to Group Work Practice, New York, Macmillan Publishing Company, 1988.

31- Barker, R. : The Social Work Dictionary, Washington, N.A.S.W., 1991.

32- Bill Barnes, Sheila Ernst & Keith Hyde : The Elements of Social Theory, London, Macmillan Press Ltd., 1999.

33- Craig Winston, Lecroy : Case Studies in Social Work Practice, New York, Brooks / Cole Publishing Company, 1999.

٣٤-صالح أبو عباه ، عبد المجيد بن طاش : أساسيات ممارسة طريق العمل مع الجماعات ، الرياض ، مكتبة العبكان ، ٢٠٠٠ .

٣٥-فؤاد البهى السيد : علم النفس الاجتماعى ، دار النهضة ، ١٩٦٨ .

الفصل الرابع

ديناميكية الجماعة

يتمثل محور إهتمام ديناميكية الجماعات فى الدراسة العلمية للجماعات الصغيرة ، من حيث تكوينها ، ونموها ، ونشاطها ، وإنتاجها ، وأدائها لوظائفها المختلفة ، بهدف التوصل إلى القوانين العلمية المنظمة لهذه الجوانب ، وما يرتبط بها من جوانب أخرى ، وقد بدأ الإهتمام بديناميكية الجماعات منذ نهاية الثلاثينات فى القرن العشرين ، ثم ازدهرت كمجال متميز بين مجالات علم النفس الاجتماعى ، بعد أن أنشأ كيرت ليفين K.Levin وتلاميذه مركز بحوث ديناميات الجماعة فى جامعة ميتشجان بالولايات المتحدة الأمريكية .

ومن خلال دراسة ديناميكية الجماعة يمكن اكتساب المزيد من فهم طبيعة حياة الجماعة . فقد حاول الباحثون فى العلوم الاجتماعية توجيه قدر كبير من بحوثهم لدراسة كيفية سلوك الجماعة وأسبابه : كيف ولماذا و القوى التى تحدد سلوك الجماعة وأعضائها ، والتى تصنع ديناميكية الجماعة وذلك من أجل اكتشاف العوامل التى تجعل من بعض الجماعات فعالة والأخرى غير فعالة .

كما يكشف التحديد السابق لموضوع ديناميكية الجماعة أنها تهتم بالجماعة والجماعة مكونة من أفراد ولكل فرد سلوكه ومن مجموع سلوك الأفراد يأتى فى النهاية مجمل سلوك الجماعة ولكن من ناحية أخرى فإن سلوك الجماعة ليس فحسب هو مجرد حاصل جمع سلوك أفرادها حيث أن الجماعة كجماعة متميزة عن الأفراد ، وسلوكها (كجماعة) متمايز عن سلوك الأفراد فديناميكية العلاقة بين الرئيس ومرؤسه ليست مجرد حاصل جمع سلوك الرئيس على انفراد وسلوك المرؤس على انفراد ، فهما معا يسلكان كجماعة متفاعلة ، وجزء من سلوك الرئيس يتحدد بجزء من سلوك المرؤس والعكس صحيح أيضاً ، وهذا الاعتماد المتبادل بين سلوم الفردين يجعلنا فى النهاية أمام نوع متميز من السلوك لا يمكن أن يكون هو سلوك أى فرد من أفراد الجماعة ، وليس هو بالتالى مجرد حاصل جمع لسلوك جميع أفراد الجماعة .

ويؤكد ذلك كيرت ليفين Kurt Levin " حيث يرى أن الجماعة هى المحدد الأساسى لسلوك الأفراد ، كما أن جوهر الجماعة يكمن في مدى الاعتماد المتبادل بين مختلف الاجزاء والجماعة تشكل كلاً ديناميا بحيث أن التغيير الذى يطرأ على أى جزء من الأجزاء كفيل بأن يحدث تغيرات فى بقية الاجزاء.

وديناميكية الجماعة ليست شيئاً يحدث أو يختفى حسب رغبة قائد الجماعة أو أعضائها . فكل اجتماع وكل جماعة لها دينامياتها – نموذج من القوى تنفرد به هذه القوى تصف التفاعل فى الجماعة – العلاقات الشخصية بين الأفراد ، مشكلات الاتصال طريقة الأعضاء فى اتخاذ القرارات ، و على وجه العموم فإن مصطلح ديناميكية الجماعات يشير إلى دراسة الجماعات الاجتماعية الصغيرة دراسة ديناميكية أي دراسة التحولات الاجتماعية المستمرة التي تطرأ عليها، كما يرى البعض بأن المصطلح يشير إلى القوى الاجتماعية والسيكولوجية التى تؤثر فى العلاقات داخل الجماعة وبالتالى القوى التى تؤثر فى سلوك الجماعة كجماعة فتعمل على جمود الجماعة أو تطورها فقد يكون تقدما أحيانا وتقهقرا أحيانا أخرى .

ويشير الباحثون إلى أربع خصائص أساسية تميز دراسات هذا المجال:

١- الإهتمام بالبحوث الواقعية المستندة إلى أسس نظرية : ففى بداية هذا القرن كان الاعتماد الأساسى من جانب المتهمين بفهم طبيعة الجماعات على الخبرات الشخصية والسجلات التاريخية ، وقد شهد العقد الثانى من القرن العشرين . اتجاهاً متزايداً نحو البحوث التجريبية (الواقعية) فى مجالى علم النفس وعلم الاجتماع ، حيث بدأ الاهتمام بالبيانات الموضوعية وبالأساليب الواقعية فى البحث.

٢- الاهتمام بالعلاقات الدينامية بين الظواهر : لم يقتصر اهتمام الباحثين فى ديناميات الجماعة على تصنيف الجماعات ، ووصف خصائصها ذات الطبيعة الثابتة ، بل وجهوا اهتمامهم الأكبر إلى "الديناميات" أى إلى صور التغير فى ظروف الجماعة وما يمكن أن يترتب عليها من

تاثير فى الأبعاد الأخرى ، ولذلك وجه الاهتمام إلى عدد من الموضوعات التى تبرز تلك الطبيعة الدينامية للظواهر النفسية الاجتماعية المتعلقة بالجماعات ، ومن بينها الكشف عن الظروف التى تدفع الجماعة إلى تغيير أسلوب القيادة داخلها ، وتأثير ذلك التغير فى **الروح المعنوية** لأعضائها ، ودراسة طبيعة الظروف التى تزيد **إنتاجية الجماعة** أو تخفضها ، وتأثير التماسك على الأبعاد الأساسية للجماعة ، وغير ذلك من الموضوعات التى تشير إلى صور التفاعل أو الاعتماد المتبادل فيما بين هذه الظواهر السابقة وبعضها البعض .

٣- الصلة الوثيقة بين ديناميات الجماعة وبعض العلوم الإنسانية الأخرى : ترتبط ديناميات الجماعة ببعض العلوم الإنسانية التى تعنى بالجماعة من زوايا مختلفة ، ومن تلك العلوم : **علم الاجتماع** ، الذى يعنى بدراسة الجماعات والمؤسسات الاجتماعية ، **والسياسة** ، حيث التركيز على الجماعات المسئولة عن اتخاذ القرار والتشريع وأساليب التصويت ، **وعلم الاقتصاد** ، الذى يهتم بالمتغيرات التى تحكم اتخاذ القرارات الاقتصادية ، **والأنثروبولوجيا الثقافية** .

٤- تميز بحوث ديناميات الجماعة بالقابلية للتطبيق ، حيث توفر بحوث ديناميات الجماعة معلومات أساسية يمكن الإفادة منها فى مجالات عملية متعددة .

الرؤى النظرية لديناميكية الجماعة:

أهتم بيلزوهو من رواد المدرسة التفاعلية بالنظر إلى الجماعات الصغيرة باعتبارها نظم اجتماعية مصغرة تتضمن ما يتضمنه المجتمع الكبير وتتبنى قيماً وسلوكاً ومعايير لا تختلف كثيراً عنه، ومن ثم فإن دراسة مثل هذه الجماعات يمهد الطريق لدراسة المجتمع الكبير.

بينما انصب أهتمام كولي بالنظر إلى الجماعات التي يتبادل أعضاؤها التأثير وجهاً لوجه باعتبارها وحدات رئيسية في المجتمع لأنها تنقل ثقافة المجتمع وتعمل على التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي

وغيرها. ويرجع إليه الفضل (كولي) في إدخال مفهوم الجماعة الأولية ضمن مفاهيم الجماعة الصغيرة.

بينما أهتم مورينو بالنظر إلى الجماعات الصغيرة باعتبارها مجالاً مناسباً لدراسة العلاقات وأنماطها بين الأعضاء وباستخدام المقياس السوسيومتري.

أما آلتون مايو نظر إلى الجماعة كوسيلة للقيام بعمل نافع ويهتم هذا الخط بالعلاقات بين أفراد الجماعة في مجالات الإنتاج.

أما الرؤية التى قدمها علماء الاجتماع نظرت إلى الجماعات باعتبار أن دراستها وفهم ما يدور فيها بقصد استخلاص تعميمات وافتراضات وحقائق التي تبدو وبصورة متكررة في تفسير التاريخ.

أساليب البحث في ديناميكية الجماعة:ـ

- الدراسة المجالية:ـ

حيث يقوم الباحث بالدراسة دون أن يؤدي ذلك إلى أي تأثير في حياة الجماعة ونشاطها (الملاحظة الطبيعية) ، من مزاياها: تزودنا بمعلومات واقعية ودقيقة أخذت من مجال الجماعة الفعلي ، ومن عيوبها: صعوبة تحديد اتجاه السببين (أي لا تحدد أي العوامل السبب وأيها النتيجة).

- التجريب الطبيعي:ـ

هنا يقوم الباحث بالدراسة حين تتعرض الجماعة لحدث ما حيث يستغل ما يحدث من تعديلات في حياة الجماعة ليدرس ما يترتب عليه من آثار، والتجربة حسب هذه الطريقة ليست من صنع الباحث بقدر ما هي من صنع الحياة ، ومن فوائدها: أنها تستطيع تحديد اتجاه السببية إلى حد ما، ومن عيوبها: أنها تأخذ وقتاً طويلاً حيث على الباحث أن ينتظر الكوارث الطبيعية ليقوم بالدراسة.

- التجريب المجالي:ـ

في هذه الطريقة يقوم الباحث بإحداث التغيير الذي يهدف إلى دراسة آثاره ويكون ذلك في الميدان الطبيعي والمجال الفعلي للجماعة ، ومن مزاياها: أنها تجمع بين فوائد الطريقة الأولى والثانية ، ومن عيوبها: صعوبة تعاون المسؤولين والأفراد.

- التجريب العملي:ـــ

يتم إحداث تغييرات أكثر ضبطاً ويتحكم فيها بشكل أفضل ويجري التجريب على جماعات طبيعية بعد نقلها إلى المعمل.

أهمية دراسة ديناميكية الجماعات الصغيرة :

١- التعرف على المناخ الاجتماعى الذى تتميز به الجماعة التى يعمل معها الأخصائى الاجتماعى من حيث التماسك أو التفكك حتى يستطيع أن يحدد طبيعة التدخل المهنى الذى يجب أن يمارسه مع الجماعة .

٢- متابعة عمليتى النمو والتغيير التى تحدث فى الجماعة حيث أنه لا يمكن الوقوف عليها وتحديدها بدقة دون دراسة وتحليل ديناميكية الجماعة التى توضح تلك الجوانب حيث أنه يتم التعرف على العمليات الاجتماعية الإيجابية التى تعبر عن التعاون و التنافس البناء ، والمشاركة .

٣- يستطيع الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعة أن يحدد الأعضاء الذين يحتاجون للمساعدة سواء داخل الجماعة أو خارجها ومن أمثلة هؤلاء الأعضاء ما يلى :

أ- العضو المنطوى : الذى يحتاج إلى معرفة أسباب الانطواء ومساعدته بالتشجيع واستخدام قدراته وتكوين علاقة مهنية ودية معه والعمل على إيجاد مواقف تسمح بأندماجه فى الجماعة أو مساعدته خارج اجتماعات الجماعة لأنه قد يعانى من صعوبات سيكولوجية أو اضطرابات قد تحتاج العمل معه خارج الجماعة والاستعانة بالمتخصصين فى مجالات أخرى .

ب-العضو العدوانى : الذى قد يعبر عن العدوانية بصورة حركية جسمية أو لفظية باستخدام تعبيرا الوجه ، وقد لا تتضح تلك العددوانية إلا من خلال التفاعل الديناميكى للأعضاء خلال الحياة الجماعية مما يجعل الأخصائى يسعى إلى التدخل فى مواقف معينة لتوجيه سلوك العضو وأن يتعرف

ويدرس دوافع هذا السلوك العدوانى الذى قد يكون له تأثيرا سلبيا مع استمراره فى الحياة الجماعية .

جـ- القائد المسيطر على الأعضاء والجماعة وتعتبر القيادة من المؤثرات الهامة فى ديناميكية الجماعة حيث أن القيادة الديكتاتوية تبحث عن السلطة فقط وتحقيق الرغبات الذاتية للقائد دون النظر إلى حاجات الآخرين وعندما يكتشف الأخصائى الاجتماعى هذا العامل المؤثر فى الديناميكية فأنه يتدخل من أجل مساعدة القادة المسيطرون على التغيير وتحول أسلوب قيادتهم نحو البناء وتحقيق أهداف مرغوبة من الجماعة والمؤسسة والمجتمع .

٤- تهدف دراسة الديناميكية إلى تحديد وتوضيح الأخصائى الاجتماعة لشبكة العلاقات الاجتماعية من كافة الجوانب وتعتبر شبكة العلاقات للجماعات الصغيرة من الموضوعات التى لها أهمية عند دراسة الديناميكية من كافة جوانبها ، ومن حيث معرفة أنواع العلاقات داخل الجماعة.

ويمكن من خلال شبكة العلاقة التى يتم تحديدها عند دراسة الديناميكية أن تحدد أيضا التغيير الذى تحقق من طبيعة ونمو العلاقات الاجتماعية لأعضاء الجماعة من خلال عمل الأخصائى الاجتماعة لفترة زمنية محددة.

٥- يستفيد الأخصائى الاجتماعى من دراسة الديناميكية من حيث التعرف على القيادات الطبيعية داخل الجماعة ومدى قدرتها على التأثير فى الحياة الجماعية .

٦- يستفيد الأخصائى الاجتماعى من دراسة الديناميكية من حيث تحديد أنماط الاتصال داخل الجماعة سواء كانت رسمية أو غير رسمية وهذا يوضح أيضا كيف أن هناك قرارات معينة لا تجد قبولا داخل الجماعة لأن النمط الاتصالى فيها لا يتمسى مع طبيعة القرار ، ويستطيع أخصائى الجماعة أن يساعد الأعضاء على قبول أنماط الاتصال من خلال معرفتهم بطبيعتها وتحديد أهمية استخدامها فى مواقف حياة الجماعة المختلفة .

محاور الإهتمام فى دراسات ديناميات الجماعة

وتتمثل الموضوعات أو الجوانب الآتية أهم محاور الإهتمام فى دراسات ديناميكية الجماعة:

أولاً : تماسك الجماعة .

ثانياً : بناء الجماعة .

ثالثاً : المجاراة الاجتماعية .

رابعاً : القوة الاجتماعية .

خامساً : أهداف الجماعة .

سادساً : مستوى طموح الجماعة .

سابعا : جو الجماعة

ونتناول فيما يلى كل جانب منها بشئ من التفصيل :

أولاً : تماسك الجماعة :

يشير تماسك الجماعة إلى "درجة حرص أعضائها على الانتماء إليها والاستمرار فيها" ، ويعرف التماسك أيضاً بأنه "محصلة القوى التى تمارسها الجماعة لكى تحافظ على عضوية أفرادها" ، ويتضمن تماسك الجماعة عوامل متنوعة . مثال ذلك الوسائل التى يعبر بها الأعضاء عن مشاعر الحب لبعضهم قد يؤثر فى تماسك الجماعة . كما أن الخوف من عدو مشترك ، أو الشغف والحماس لعمل مشترك يمكن أن يؤثر فى التماسك . وربما كان أكثر أنواع التماسك فاعلية هو الذى يمكن الأعضاء من العمل معاً بطريقة تآزرية يعتمدون فيها على بعضهم البعض ، حيث يشعر كل عضو أنه حر فى استثمار طاقاته ، وأن يسهم فى العمل الجماعى ، بينما لا يزال محتفظاً بفرديته .

والواقع أن درجة تماسك الجماعة تتحدد فى ضوء عدد من المتغيرات النفسية والاجتماعية ، أهمها ما يأتى :

أ) شعور أعضاء الجماعة بالتجاذب والحب نحو بعضهم البعض .

ب) قدرة الجماعة على تحقيق الأهداف الخاصة لأعضائها حيث يتمسك الأفراد بعضوية الجماعة إذا أدركوا أن عضويتهم فيها ستؤدى إلى نتائج مرغوبة بالنسبة لهم .

جـ) الشعور بالتهديد المشترك ، أو الخوف من عدو خارجى.

ويؤثر تماسك الجماعة تأثيراً ملحوظاً فى مختلف أبعاد وجوانب الجماعة ، وأهمها الجوانب التالية :

أ) التفاعل الاجتماعى بين الأشخاص :

ب) التأثر الاجتماعى : حيث تمارس الجماعات المتماسكة تأثيراً أكبر على سلوك أعضائها .

جـ) الشعور بالسعادة والرضى : فيشعر أعضاء الجماعات المتماسكة بقدر أكبر من السعادة والرضى عن أنفسهم لقدرة هذه الجماعات على إشباع الحاجات الأساسية لأعضائها ، وتقديم المساندة النفسية لهم فى أوقات الشدة .

د) إنتاجية الجماعة : على الرغم من أن الجماعة المتماسكة قد لا تكون بالضرورة أفضل من الجماعة غير المتماسكة من حيث كم الوحدات المنتجة .

ويمكن قياس درجة تماسك الجماعة باستخدام بعض الأساليب العلمية مثل :

أ) الاختبارات السوسيومترية .

ب) التكرار النسبى للضمير "نحن" فى مقابل الضمير "أنا" فى مناقشات الجماعة ، إذ يعبر استخدام الضمير "نحن" بتكرار أكبر عن قدر متزايد من المشاركة والتوحد بين الأفراد.

جـ) المواظبة على اجتماعات الجماعة ، وفترات العمل التى تحددها ، إذ تعكس المواظبة هنا مدى دافعية الأعضاء ، ومقدار حرصهم على نجاح الجماعة.

ثانياً : بناء الجماعة :

فى أية جماعة ، صغيرة أو كبيرة ، يتفاوت الأفراد تفاوتاً كبيراً فيما يتميزون به من خصال نفسية ، فمن اليسير أن نتبين وجود فروق فردية بينهم من حيث نشاطهم ، أو جاذبيتهم ، أو قدراتهم القيادية ، أو قوتهم الاجتماعية ، أو قدرتهم على التواصل مع بقية أعضاء الجماعة . وتتباين اهتمامات الأفراد داخل الجماعة أيضاً ، فعلى سبيل المثال يشير "البناء القيادى" إلى تدرج السلطة فى الجماعة ، والفروق بين الأفراد فى تسلسل السلطة ، ويعبر بناء التجاذب عن الفروق النوعية فى درجة الحب والتقبل

التى يحظى بها كل عضو ، ويعكس بناء الاتصال الفروق بين الأفراد فى قدرتهم على تلقى ونقل المعلومات ، إذن هناك عدة أبنية للجماعة تدخل فى أو تندرج تحت بناء الجماعة بوجه عام ، وبالتالى فعندما نتحدث عن بناء الجماعة فإنما نقصد المحصلة النهائية لهذه الأبنية الفرعية جميعاً

ويسهم فى تشكيل بناء الجماعة عدد من المتغيرات ، ومنها رغبة الجماعة فى تحقيق أفضل أداء ممكن ، ذلك أن الجماعة تقوم فى الأساس لتحقيق أهداف معينة ، ولذا تقيم التنظيمات التى تسهم فى تحقيق تلك الأهداف ، ومن هذه التنظيمات اختيار قائد للجماعة ، تكون مهمته توجيه جهود أعضاء الجماعة نحو الهدف المنشود .

كذلك يتميز بناء الجماعة بعدة خصائص من بينها ما يأتى :

أ) التدرج الهرمى.

ب) طبيعة البناء : رسمى – غير رسمى.

جـ) استقلال بناء الجماعة عن الأفراد : حيث يفرض بناء الجماعة أدواراً معينة على الأشخاص بحسب مواضعهم ، وبحسب ما يتوافر فيهم من مؤهلات تتناسب وطبيعة الدور المنوط بهم بصرف النظر عن هويتهم أو شخصياتهم .

د) الثبات النسبى .

ثالثاً : المجاراة الاجتماعية :

يقصد بالمجاراة "ميل الفرد إلى الانصياع للضغوط الاجتماعية التى تمارسها الجماعة عليه ، أو هى صور السلوك والاتجاهات التى تفرضها المعايير والأدوار والأعراف الاجتماعية" ، وتقاس المجاراة الاجتماعية بتقدير مدى تغيير الفرد لسلوكه أو معتقداته واحكامه عند تعرضه لضغوط الجماعة ، ويقصد بالضغط الاجتماعة العمليات التى تفرض الجماعة من خلالها تأثيرها على الفرد كى يجاري معاييرها . ومن أساليب الضغط الاجتماعى التهديد بممارسة النفوذ ، ومنها أيضاً المتطلبات التى تفرضها الجماعة على الشخص وتوقعاته لسلوكه .. إلخ

وتنهض المجاراة بوظيفة هامة ، بالنسبة للجماعة والفرد ، ومنها وظيفة الحفاظ على تماسك الجماعة ، والإسهام فى تحقيق أهدافها ، وحصول الفرد على التأييد المادى والنفسى من جانب الجماعة ، وتأكيد مصداقية وصحة الآراء الشخصية عندما يتبين الفرد أن رأيه متسق من رأى الأغلبية .

ويؤثر فى تحديد درجة مجاراة الفرد لجماعته ، عدد من المتغيرات ، ومن أهمها :

أ) سمات الشخصية.

ب) غموض المنبه أو الموضوع ؛ أو الموقف الذى يجاري فيه الفرد ، فحين يجد الفرد نفسه فى موقف غامض ، ولا يسهل عليه الحسم فيه ، يزداد احتمال مجاراته لإستجابات بقية أفراد الجماعة .

جـ) الإجماع على رأى مخالف .

د) طبيعة العلاقات بين أفراد الجماعة.

رابعاً : القوة الاجتماعية :

يمكن تعريف "القوة الاجتماعية بأنها قدرة أحد الأشخاص (ويرمز له بالشخص أ) على التحكم فى سخص آخر (ويرمز له بالشخص ب) أو التأثير فيه بطريقة ما ، ويقاس مقدار هذا التأثير درجة التغير أو التعديل الذى طرأ على أى جانب من جوانب المجال النفسى للشخص (ب) والذى يمكن أن يتضمن السلوك والاتجاهات ، والأهداف والحاجات ، والقيم نتيجة لممارسة القوة" وتستمد القوة الاجتماعية تأثيرها من خمسة مصادر مختلفة ، ومتباينة الشدة ، هى :

أ) قوة الإثابة : وتعنى قدرة أحد الأشخاص على توصيل المدعمات الإيجابية للآخرين

ب) قوة العقاب أو الإكراه :

جـ) قوة الجاذبية والرغبة فى التوحد

د) قوة الخبرة :

هـ) القوة الشرعية :

خامساً : أهداف الجماعة :

يعرف هدف الجماعة بأنه " الغاية التى يسعى لها أغلب الأعضاء وقد تتبنى الجماعة هدفاً واحداً أو عدة أهداف ، وهدف الجماعة هو محصلة لمجموع أهداف الأفراد أو هو الهدف الذى يوافق عليه معظم الأعضاء " وتزاد دافعية الأفراد لتحقيق الهدف العام ، عنددما يدركون أن تحقيقه يسهم فى إشباع أهدافهم الفردية ، معنى ذلك أن الأفراد يحتفظون بأهدافهم الخاصة حتى بعد الإنضمام للجماعة وتبنى هدفها العام . ويؤدى التوافق بين أهداف الأفراد إلى تماسك الجماعة وإزدياد احتمالات التعاون فيما بين أعضائها . بينما يؤدى تعارض الأهداف إلى التنافس فى سبيل تحقيق الأهداف الخاصة .

وبالتالى يمكن تحديد تأثير الهدف الجماعى فى جوانب عدة أهمها سلوك الأعضاء والتفاعل بينهم وتقييم كل منهم للأخرين وقد سبق تناول العوامل التى تؤثر فى اختيار العضو للهدف الجماعى وبالتالى فى درجة تقبله لهذا الهدف . ومن أهم هذه العوامل تقدير العضو لعواقب تقبل الهدف بالنسبة له ، وجاذبية الجماعة من حيث شدتها ومصدرها . كما تشير الدراسات إلى أنه إذا كان الهدف غير مقبول من نسبة كبيرة من الأعضاء فإن سلوكهم يغلب عليهم التمركز _ حول الذات ، كما أنه يصعب التنسيق بين جهودهم وقد لا يكون وعى الأعضاء أو اهتمامهم بالهدف الجماعة كاملا ، ويزدادهم الاحتمال بخاصة فى الجماعات الكبيرة التى تكون العضوية فيها غير اختيارية أو تكون مجرد وسيلة لكسب العيش وفى مثل هذه الجماعات ، تتوقف درجة مساهمة الأعضاء فى تحريك الجماعة نحو هدفها على علاقاتهم بالمشرف على الجماعة ، وعلى مهارة هذا المشرف فى تخطيط السلوك الذى يحقق مطالب العمل بنجاح .

سادسا : مستوى طموح الجماعة :

يشير مستوى طموح الجماعة إلى "المعيار الذى يقيم به أعضاؤها مدى بجاحهم أو فشلهم فى إنجاز مهمة معينة ، و يرتفع مستوى طموح الجماعة كلما تزايدت احتمالات النجاح فى المهمة المكلفة بها ، وحين تكون هذه المهمة على قدر كبير من الجاذبية والأهمية للأفراد ، حيث يزداد حرص الأعضاء على نجاح الجماعة عندما يدركون مسئولياتهم عن

مصيرها ، وفى هذه الحالى يميلون إلى تبنى أهداف متوسطة الصعوبة تكفل قدراً مرضياً من النجاح .

سابعا : جو الجماعة :

يقع جو الجماعة – فى أى وقت – فى مكان ما بين قطبين متضادين هما الجو "المتقبل" والجو "الدفاعى" فإذا كان جو الجماعة يسودها الاستماع والتفاهم والثقة ، والمرونة والهدوء ، وبالاختصار متقبلاً ، فإن الجماعة سوف يكون انتاجها أكثر إبداعاً ، ويساند هذا علاقات التعاون بين الأعضاء .

أما الجو الدفاعى ، فيكون الأعضاء فيه غير قادرين على الاتصال بحرية ، ويختلفون معاً ، ويعرضون أفكاراً ومشاعر تجرى فى عكس الاتجاه الذى تتخذه الجماعة . وإذا كان الجو يتسم ، بالتحكم ، والعقاب ، والجمود ، فإن سلوك الجماعة سوف يميل نحو الامتثال ، والتبلد ؟

وللتمييز بين الأجواء المختلفة فى الجماعات ينبغى أن نأخذ فى الاعتبار كيفية شعور أعضاء الجماعة بحريتهم فى التعبير عن أنفسهم والمشاركة فى المشاعر الشخصية ، ومدى مساندة الجماعة لأعضائها كأفراد ، ومدى مرونة جو الجماعة فى التكيف لحاجات الأعمال المختلفة .

ثامنا : المعايير الجماعية:

المعيار الجماعى هو " مجموعة من قواعد السلوك أو الاتجاهات التى تدور حولها محاولات الجماعة للتوحيد بين أفرادها " والمعايير الجماعية هى التى تكون الاطارات المرجعية للعلاقات بين الأعضاء ولذلك فإن التشابع فى سلوك الناس فى الجماعات يفسر على هذا الأساس . ويمكن التعبير عن المعايير الجماعية من خلال الحكم بأن سلوك الجماعة يتفق مع القيم الجماعية المشتركة أو ينحرف عنها . فالمعايير أحكام من السلوك توضح الظروف والحدود للتعبير عن قيم الجماعة . ولا تحدد المعايير سلوكاً معيناً بوصفه مقبول أو غير مقبول فى ضوء قيم الجماعة إلا فى ظروف محددة جداً .

أسباب قيام المعايير الجماعية والإنصياع لها :

يتشابه أفراد الجماعة الواحدة فى سلوكهم واتجاهاتهم وأدائهم ويكون جزء من هذا التشابه نتيجة لقوى وضغط يتعرضون لها وتدفعهم إلى الإنصياع إلى توحيد سلوكهم طبقاً لمعايير الجماعة . ويوجد نوعين عاميين لهذه القوى هما :-

- قوى تنشأ من الصراع داخل الشخص حين يلاحظ أن أراءه أو أفعاله تختلف عن آراء وأفعال الآخرين .
- قوة موجهه من الأعضاء الآخريين للتأثير فى معتقدات أو سلوك الفرد .

توجه هذه القوى والضغوط لتحقيق الأهداف التالية

-مساعدة الجماعة فى حركتها نحو أهدافها وذلك عن طريق توحيد الاتجاهات والآراء داخل الجماعة ويزداد الدافع إلى ذلك كلما ازدادت أهمية هدف الجماعة بالنسبة لأعضائها وكلما ازدادت حاجتهم إلى الأعتماد على الجماعة لتحقيق أهدافهم .

-صيانة الجماعة والإبقاء عليها : وذلك بوضع اللوائح التى تحافظ على بقاء الجماعة ، مثل ذلك نص اللوائح على ضرورة حضور العضو نسبة معينة على الأقل من الاجتماعات

-مساعدة الأعضاء على أن يجدوا سنداً لآرائهم فى " الواقع الاجتماعى " فالأشخاص يسعون للحصول على تأييد لآرائهم أما عن طريق الاختبار العلمى .

-(الواقع الفيزيقى) أو عن طريق الاتفاق مع زملائهم على الرأى الصحيح (الواقع الاجتماعى) . ويتوقع استعداد الشخص لتقبل الاتفاق مع الجماعة التى ينتمى لها كمحك لاختبار صدق رأى معين على ما إذا كان الفرد يستطيع أن يختبر الرأى اختباراً عملى مباشراً وعلى صلاحية الجماعة لأن تكون جماعة مرجعية جيدة .

وهكذا فإن الأفراد تجذبهم الجماعات التى تضم أشخاصاً يشابهونهم ونتيجة لازدياد التشابه بين أعضاء الجماعة يزداد اعتماد كل منهم على الآخر

تصنيف ديناميكية الجماعات

أ- وفقا لمصدر التأثير :

١ - الديناميكية الداخلية :

المقصود بها أن كافة العوامل المؤثرة فى ديناميكية الجماعة سواء كانت عوامل سيكولوجية أو اجتماعية ، عوامل تتعلق بالأعضاء والجماعة ، الأخصائى فهى عوامل داخلية لا تخرج عن نطاق الحياة الجماعية الداخلية وبالتالى يستطيع الأخصائى الاجتماعى أن يحددها ويقوم بتوجيهها نحو الاتجاهات الإيجابية والتى تساهم فى بناء نمو الجماعة

٢- الديناميكية الخارجية :

ويقصد بها أن هناك عوامل خارج نطاق الكيان الاجتماعة الداخلى للجماعة تؤثر فى المجالات المختلفة الخاصة بالجماعة وتكون عوامل ديناميكية خارجية أى مؤثرات جديدة غير المؤثرات الداخلية مثل القواعد والنظم الخاصة بالمؤسسة .

ب- وفقا لمرحلة النمو الخاصة بالأعضاء وخصائصها المتميزة :

١-ديناميكة جماعات الأطفال وهى تتميز بالتالى عن ديناميكية جماعات المراهقين أو الشباب أو كبار السن .

ومن المعروف أن الأطفال يرغبون فى سرعة الحركة والتلقائية ويرتبط بما يحققه إشباع حاجاتهم الأساية سواء البيولوجية أو النفسية والاجتماعية وفى هذا الإطار نجد أن العوامل التى تؤثر على الديناميكية سوف تختلف عن العوامل المؤثرة فى ديناميكية جماعات المراهقين ويجب من الأخصائى أن يراعى تلك الاختلافات عند دراسة الديناميكية أو وضع خطة التدخل للتأثير فيها

ويرتبط بهذا التصنيف الأنواع التالية :

- **ديناميكية الموقف :**

تتكون حياة الجماعة من عدة مواقف متتالية ومتفاعلة مع بعضها وتختلف الديناميكية من موقف إلى موقف اخر ولكننا نلاحظ أن هناك عوامل مشتركة تؤثر فى الديناميكية فى معظم المواقف ونصبح سمة واضحة مثل تأثير الحجم تاثيراً واضحا فى كافة مواقف الجماعة ، ونلاحظ أيضا ان هناك عوامل أخرى تؤثر فى موقف معين مثل تاثير الشلل أو العشيرات

الاجتماعية فى اتخاذ القرارات ولذلك قد يلجأ الأخصائى إلى دراسة الديناميكية فى مواقف محددة ووضع خطة التدخل طبقاً لما توصل إليه فى هذا المجال ، ومن أمثلة المواقف التى يتطلب دراسة الديناميكية فيها ما يلى :

١- مواقف إجراء الانتخابات وتشكيل لجان العمل داخل الحياة الجماعية وطبيعة اللاقات المرتبطة بهذا المجال .
٢- مواقف المشكلات المرتبطة بتوزيع المسئوليات أو بوضع تنظيم وظيفى جديد .
٣- مواقف اتخاذ قرارات من شأنها إحداث تغيير فى الحياة الجماعية.
٤- المواقف القيادية وما ترتبط به من عوامل سيكولوجية أو اجتماعية مثل تقبل القائد للأعضاء ، نبذ القائد لبعض الأعضاء الذين له سمات معينة وكذلك الاهتمام بديناميكية الموقف عند ظهور أعضاء يتميزون بقدرات قيادية واضحة مما يجعل الأعضاء يستجيبون أو يرفضون هؤلاء الأعضاء الجدد مما يكون له تأثير فى الديناميكية.
٥- مواقف الضبط الاجتماعى : يقوم الأخصائى فى بعض المواقف بمساعدة الجماعة على تقبل جوانب الضبط الاجتماعى وتطبيق الوسائل الخاصة فى مواقف معينة لضرورة ذلك أو عند ملاحظة تغيير سلبى فى الحياة الجماعية وقد يدعم الأعضاء والجماعة ذلك أو قد يقاومون هذه المحددات فى الحياة الجماعية.

- **ديناميكية الأنشطة :**

ونلاحظ أن البرنامج الذى تمارسه الجماعة يتضمن مجموعة من الأنشطة وكل نشاط منها يتميز بديناميكية معينة فالأنشطة الخاصة بالمعسكرات التى تعمل على استثارة التفاعل وتبادل الخبرات وتوزيع الأدوار سوف تختلف الديناميكية فيها عن ديناميكية الأنشطة الثقافية والفنية .

ولذلك يجب على الأخصائى دراسة ديناميكية فى كل نشاط من الأنشطة حتى يصل إلى الجوانب المتشابهة والغير متشابهة فى الحياة الجماعية وبالتالى يمكن تحديد السمات الأساسية للجماعة والمؤثرات الفعلية فيها .

ومن الموجهات الهامة فى هذا المجال ما يلى :

أ- دراسة الديناميكية فى بداية ممارسة الأنشطة حيث أن الأعضاء والجماعة يبدأون فى التعبير عن رغباتهم واهتمامهم أو عدم اهتمامهم لهذه الأنشطة .

ب- دراسة الديناميكية بعد المرحلة الأولى من ممارسة الأنشطة بشرط أن تكون النظم المتعلقة بالأنشطة قد استقرت كذلك تتضح رغبات الأعضاء الحقيقية ، وتبدأ المشكلات فى الظهور ويبدو للأخصائى مضمون الحياة الجماعية بوضوح .

جـ- مراعاة مظاهر المشاركة فى الأنشطة والعوامل المؤثرة فيها كتغيير يحدث فى الديناميكية الخاصة بتلك الأنشطة ويمكن أن يكون ذلك موجهاً لتحديد التدخل المهنى للأخصائى من أجل تدعيم استفادة الأعضاء من تلك الأنشطة أو مساعدتهم فى مواجهة الصعوبات أو المعوقات التى تواجه الاستفادة بالأنشطة .

د- يقوم الأخصائى بمتابعة التغيير فى الديناميكية المتعلقة بممارسة الأنشطة والتعرف على اللعوامل المؤثرة فيها من مرحلة إلى مرحلة أخرى وما هى المراحل التى يقل فيها التأثير السلبى فى الديناميكية والمواقف التى تزداد فيها الإيجابية بشكل واضح .

- **ديناميكية مراحل نمو الجماعة وتطورها :**

ومن المعروف أن حياة الجماعة تمر بمراحل للنمو وكل مرحلة لها سمات محددة ومعروفة ، كذلك للأخصائى أدوار تختلف خلال تلك المراحل ، ونلاحظ أن الديناميكية سوف ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمراحل النمو وربما تجد أن هناك عوامل قليلة واضحة تؤثر فى الديناميكة فى مراحل الانتقال كملاحلة أولية من مراحل النمو وربما تزداد العوامل المؤثرة فى مرحلة النضج حيث تستقر الحياة الجماعية ويتم تدعيم الأنشطة بها ويتحدد لكل عضو ما هى الأنشطة التى سوف يشترك فيها كذلك تتميز العلاقات الاجتماعية بالتماسك والارتباط بأهداف الجماعة .

ويمكن أن يستفيد الأخصائى من خلال تحديد ديناميكية مراحل النمو عن طريق متابعة جوانب التغيير فيها ، مدى استقرارها أو ثباتها ،

الأدوار التى يجب أن يقوم بها فى كل مرحلة ، تقويم الديناميكية من خلال خصائص مراحل نمو الجماعة .

وسائل دراسة ديناميكية الجماعات

يمكن للاخصائى الاجتماعى أن يدرس ديناميكية الجماعة من جوانبها المختلفة من خلال استخدام الوسائل التالية :

- الملاحظة
- التقاير الدورية
- التقارير التقويمية
- المقاييس الاجتماعية

لقد تضمنت العديد من البحوث عدد الفروض المعقولة أو المقبولة التى تتعلق بديناميكية الجماعة والتى يجب على الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون مع الجماعات الالمام بتكلك الفروض وذلك حتى يتسنى فهم أفضل لطبيعة الجماعة التى يعملون معها .

أثر الظروف الطارئة على ديناميكية الجماعة :

تؤثر بعض الظروف الطارئة على دينامية الجماعة ، فإذا أصيب عضو ما إصابة خطيرة مثلاً ، أثناء نشاط الجماعة أثر ذلك على التفاعل الجماعى بصورة حادة ، أى أن أسباب الانفعالات الحادة الطارئة تؤثر على ديناميكية الجماعى وبالمثل الظروف الجوية ، فإذا مارست الجماعة نشاطها مثلاً فى جو جميل ، أثر ذلك على معنوياتها وتفاعلها ، أما إذا كانت الأحوال الجوية غير ملائمة فإن ذلك يكون أحد العوامل المؤثرة على ديناميكية الجماعة فى ذلك الوقت .

فروض مقبولة تختص بالأفراد والجماعات :

- إن مجرد وجود الآخرين من شأنه أن يرفع من مستوى دافعية الفرد المؤدى لنشاط معين إذا توقع أنه سيكون موضع تقويم .
- تفوق أحكام الجماعة على أحكام الفرد ، وذلك فى المهام التى تتضمن خطأ عشوائيا .
- عادة ما تنتج الجماعات حلولا للمشكلات أكثر وأفضل من تلك التى يقدمها الأفراد وهم يعملون فرادى .

الأدوار التى يجب أن يقوم بها فى كل مرحلة ، تقويم الدينامية من خلال خصائص مراحل نمو الجماعة .

وسائل دراسة ديناميكية الجماعات

يمكن للاخصائى الاجتماعى أن يدرس ديناميكية الجماعة من جوانبها المختلفة من خلال استخدام الوسائل التالية :

- ❖ الملاحظة
- ❖ التقاير الدورية
- ❖ التقارير التقويمية
- ❖ المقاييس الاجتماعية

أثر الظروف الطارئة على ديناميكية الجماعة :

تؤثر بعض الظروف الطارئة على دينامية الجماعة ، فإذا أصيب عضو ما إصابة خطيرة مثلاً ، أثناء نشاط الجماعة أثر ذلك على التفاعل الجماعى بصورة حادة ، أى أن أسباب الانفعالات الحادة الطارئة تؤثر على ديناميكية الجماعى وبالمثل الظروف الجوية ، فإذا مارست الجماعة نشاطها مثلاً فى جو جميل ، أثر ذلك على معنوياتها وتفاعلها ، أما اذا كانت الأحوال الجوية غير ملائمة فإن ذلك يكون احد العوامل المؤثرة على ديناميكية الجماعة فى ذلك الوقت .

لقد تضمنت العديد من البحوث عدد الفروض المعقولة أو المقبولة التى تتعلق بديناميكية الجماعة والتى يجب على الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون مع الجماعات الالمام بتكلك الفروض وذلك حتى يتسنى فهم أفضل لطبيعة الجماعة التى يعملون معها

فروض مقبولة تختص بالأفراد والجماعات :

- ❖ إن مجرد وجود الآخرين من شأنه أن يرفع من مستوى دافعية الفرد المؤدى لنشاط معين اذا توقع أنه سيكون موضع تقويم .
- ❖ تفوق أحكام الجماعة على أحكام الفرد ، وذلك فى المهام التى تتضمن خطأ عشوائيا .

❖ عادة ما تتطلب الجماعة وقتا لإكمال العمل أطول مما يتطلبه الأفراد وهم يعملون فرادى خاصة عند حساب الوقت بمقدار ما يؤدى من عمل فى الدقيقة.

❖ تتعلم الجماعات أسرع من الأفراد .

❖ تتأتى الأفكار الجديدة والراديكالية بوفرة من جانب الأفراد والجماعات إذا ما امتنع التقويم النقدى للأفكار خلال فترة إنتاجها .

❖ القرارات التى تتخذ عقب المناقشة الجماعية تكون أكثر مخاطرة من القرارات التى يأخذها الفرد العادى قبيل المناقشة الجماعية .

فروض مقبولة عن تكون الجماعات وارتقائها :

❖ ينضم الأفراد إلى الجماعات من أجل إشباع حاجة فردية ما :

❖ يتيح التقارب والاتصال والتفاعل الفرصة للأفراد لأن يكتشفوا ضروب إشباع الحاجات التى يمكن الحصول عليها من خلال الانتماء إلى الآخرين .

❖ إن الجاذبية بين الأشخاص هى دالة إيجابية للجاذبية البدنية والتماثل فى الاتجاهات والتماثل فى الشخصية والتماثل الاقتصادى والتماثل العرقى وما يدرك من قدرة الشخص الآخر (نجاحه أو فشله) والإتساق فى الحاجات .

❖ ينضم الفرد إلى جماعة ما إذا وجد أنشطة الجماعة جذابة ومثيبة .

❖ ينضم الأفراد إلى جماعة ما إذا كان يخلع قيمة على أهداف الجماعة .

❖ هناك حاجة إلى الانتماء تجعل مع العضوية فى الجماعات أمراً مثيبا

❖ ينضم الفرد إلى جماعة ما إذا ما أدركها كوسيلة لإشباع حاجات قائمة خارجها .

❖ يتبع ارتقاء الجماعة مسارا متسقا يمكن أن يتسم بالتوجه والتقويم والضبط .

❖ تتشكل التحالفات فى المواقف التى يمكن فيها لاثنين أو أكثر من الأشخاص أن يحققا إثابات من خلال العمل المشترك ، أكبر من تلك التى يمكن أن يحققها أيهما إذا ما عمل منفردا .

❖ عندما يتجلى إمكان نجاح التحالف ، يتبنى الذكور مبدأ التكافؤ ويشكلون التحالف بأدنى حد من الموارد الكافية ، بينما تتبنى الإناث

الإتجاه اللاتنافسى ويشكلن ضروب التحالف التى تؤدى إلى أقل درجة من التمزيق للعلاقات الاجتماعية .

فروض مقبولة تختص بالبيئة الفيزيقية للجماعات :

- ❖ تتفاعل الجوانب الفيزيقية للبيئة مع الاتجاهات والمعتقدات فتحدد عملية الجماعة .
- ❖ عادة ما يتبنى الأفراد والجماعات توجهها بالملكية حيال مناطق جغرافية معينة يدافعون عنها ضد أى انتهاك .
- ❖ عادة ما يرسى الأفراد حيزا شخصيا ذا تأثير على معظم تفاعلاتهم مع الآخرين .
- ❖ تباين ردود الأفعال تجاه التدخل فى حيز الفرد الشخصى بتباين الطابع الشخصى للموقف ومودة العلاقة بين الشخص والآخر ومركز الشخص بالنسبة للآخر .
- ❖ يستجلب انتهاك الحيز الشخصى الضيق والمشاعر السلبية التى تتكشف من خلال ردود الأفعال الدفاعية المختلفة من جانب الضحية – أى الشخص الذى انتهك حيزه .
- ❖ يستجيب الإناث والذكور بشكل مختلف للتباين فى الكثافة السكانية .
- ❖ هناك علاقة إيجابية بين المركز وجاذبية الموضع المكانى فى الجماعة .
- ❖ تتحدد جزئيا أنماط الاتصال فى الجماعات بنظام الجلوس داخل الجماعة .
- ❖ يؤثر تنظيم الجلوس على نوع تفاعل الجماعة

فروض مقبولة على البيئة الشخصية للجماعة :

- ❖ يتناقص القدر الكلى من المشاركة داخل الجماعى مع تزايد حجم الجماعة .
- ❖ تتزايد الفروق فى المشاركة النسبية لأعضاء الجماعة مع تزايد حجم الجماعة .
- ❖ تزايد احتمال بزوغ قائد مع تزايد حجم الجماعة .
- ❖ يقيم أعضاء الجماعة فى الجماعات الأصغر جماعاتهم بشكل أكثر إيجابية من تقييم أعضاء الجماعات الكبيرة لجماعاتهم .

- تتزايد المجاراة لإجماع الأغلبية مع تزايد حجم الجماعة – على الأقل – إلى درجة قصوى معينة
- إن آثار حجم الجماعة على أداء الجماعى يعتبر دالة لنوع العمل الذى ينبغى على الجماعة أن تكمله .
- تتزايد المشاركة الاجتماعية مع تزايد العمر الزمنى إلى حد أقصى معين .
- يصبح التفاعل الاجتماعى أكثر تمايزا وتعقدا مع زيادة العمر إلى حد أقصى معين .
- هناك اتجاه لأن يكون قائد الجماعة أكبر سنا من أعضاء الجماعة الآخرين .
- أكثر أعضاء الجماعات ذكاء يكونون عادة أكثر نشاطا داخل الجماعة من ذوى الذكاء الأقل بين أعضاء الجماعة .
- الشخص التسلطى أكثر أوتوقراطية وذو مطالب أكثر من الآخرين فى الجماعة .
- يقوى الأشخاص من ذوى التوجه الإيجابى نحو الآخرين من التفاعل الاجتماعى والتماسك والروح المعنوية داخل الجماعة ، على حين يكف الأفراد ، من ذوى التوجه الإيجابى نحو الأشياء ، من التفاعل الاجتماعى والتماسك والروح المعنوية .
- يساهم عضو الجماعة جيد التكيف فى سلوك أكثر فاعلية بالنسبة للجماعة .

فروض مقبولة عن تكوين الجماعة :

- يشارك الأفراد بشكل متفاوت فى إنتاجية الجماعة ، بما يعتمد على الأفراد الآخرين فى الجماعة .
- يتواصل أعضاء الجماعات ذات التماسك الاعلى مع بعضهم البعض وذلك إلى مدى أبعد من أعضاء الجماعات ذات التماسك المنخفض .
- أن نمط التفاعل ومضمونخ أكثر إيجابية فى التوجيه لدى الجماعات الأعلى تماسكا منه لدى الجماعات الأقل تماسكا .
- تمارس الجماعات الأعلى تماسكا تأثير على أعضائها أكبر مما تمارسة الجماعات الأقل تماسكاً .

- ❖ الجماعات ذات التماسك العالى أكبر فعالية من الجماعات ذات التماسك المنخفض فى تحقيق أهدافها الخاصة .
- ❖ أعضاء الجماعات الأعلى تماسكا أكثر رضا على وجه العموم من أعضاء الجماعات ذات التماسك المنخفض .
- ❖ الجماعات المتآلفة أكثر فعالية فى تحقيق أهداف الجماعة من الجماعات غير المتآلفة .
- ❖ أعضاء الجماعات المتوافقة أكثر رضا من أعضاء الجماعات غير المتوافقة .
- ❖ يجارى الأعضاء فى الجماعات مختلطة الجنس أكثر من أعضاء الجماعات ذات الجنس الواحد .

فروض مقبولة عن بنية الجماعة :

- ❖ أن المفهوم الذاهب إلى أن التنظيم ييسر تحقيق أهداف هو محدد لبنية الجماعة .
- ❖ تكوين بنية الجماعة يتيسر بالمدى الذى يشعر معه أعضاء الجماعة بالحاجة إلى البنية .
- ❖ أن نوع البنية التى تطورها الجماعة يتأثر بالحاجات الخاصة لأعضاء الجماعة .
- ❖ قد ينحرف عضو الجماعة ذو المركز المرتفع عن أعراف الجماعة بدون أن يعاقب إذا ساهم انحرافه فى تحقيق الهدف .
- ❖ الشخص الأعلى مركزا يصدر ويتلقى اتصالات أكثر مما يتلقى الشخص الأقل مركزا .
- ❖ الاتصالات المتجهة إلى أعلى السلم الهرمى ذات مضمون إيجابى أكبر من الاتصالات المتجهة إلى أسفل السلم .
- ❖ يكشف الانحراف عن أعراف الجماعة عادة عن ضروب سلوك الجزاء بواسطة أعضاء الجماعة الآخرين . وقد يقود الانحراف المستمر أو المعتاد إلى أن يرفضه أعضاء الجماعة الآخرون .
- ❖ عادة ما يكون أعضاء الجماعة أصحاب النفوذ المرتفع محبوبين أكثر من أعضاء الجماعة أصحاب النفوذ المنخفض .

- ❖ يملك الشخص ذو النفوذ المرتفع تأثيرا على الجماعة أكبر مما يملكه أعضاء الجماعى أصحاب النفوذ المخفض .
- ❖ القادة الفعالون يتمتعون بقدرات متوجهه نحو العمل وبميول اجتماعية ، ولديهم دافعية لأن يصبحوا قادة ،

فروض مقبولة عن مهمة الجماعة :

- ❖ يرسم الأفراد أهداف لجماعاتهم تؤثرفى سلوكهم بطرق مشابهة لتأثير الأهداف الشخصية .
- ❖ يمكن استثارة نسقات القلق للأهداف التى يتبناها الفرد من أجل الجماعة .
- ❖ يمكن استثارة نسقات القلق من أجل ضروب التحاشى التى يتبناها الفرد من أجل الجماعة .
- ❖ أن نجاح الجماعة يليه اختيار المهمة الأكثر صعوبة ، ويلى الفشل اختيار المهمة الأكثر سهولة .
- ❖ أن نوعية أداء الجماعة ، كما تقاس بالوقت والأخضاء ، تتناقص مع زيادة صعوبة العمل .
- ❖ يمارس أعضاء الجماعة القيادة بشكل أكثر تكرارا حين تكون المهمة صعبة مما لو كانت سهلة .
- ❖ تتناقص نوعية أداء الجماعة بزيادة متطلبات المهمة .
- ❖ تتباين خصائص نواتج الجماعة مع صعوبة مهمة الجماعة .
- ❖ يتيسر أداء الجماعة على المهام الصعبة إلى الدرجة التى يتمكن معها أعضاء الجماعة من التعبير بحرية عن مشاعر الرضا مع تقدم الجماعة نحو تحقيق الهدف .
- ❖ يتنوع نشاط قادة الجماعة عادة يتنوع نوع المهمة التى تواجهها الجماعة .

المراجع المستخدمة

- إبراهيم بيومى مرعى ، عدلى سليمان ، خدمة الجماعة وعملياتها المهنية والتطبيقية ، كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة حلوان بدون دار نشر ، ١٩٩٧ .
- السيد عبد الحميد عطية ، سلمى محمود جمعة ، العمل مع الجماعات الدراسة والعمليات ، الإسكندرية : المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠١ .
- بركات حمزة حسن ، علم النفس وديناميات الجماعة ، الدار الدولية للاستثمارات الثافية ، القاهرة ، مصر .
- زين العابدين درويش ، علم النفس الاجتماعى أسيسه وتطبيقاته ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ١٩٩٩ .
- شفيق رضوان ، علم النفس الاجتماعى ، بيروت : المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ١٩٩٦
- عبد الحميد عبد المحسن ، دليل معيارى لملاحظة أدوار أعضاء الجماعة ، القاهرة :بل برنت ، ١٩٨٦.
- لويس مليكة ، سيكولوجية الجماعات والقيادة ،القاهرة : منشأة المعارف ،١٩٧٠.
- مارفن شو : ترجمة مصرى حنورة ، محى الدين أحمد حسين ، ديناميات الجماعة : دراسة سلوك الجماعات الصغيرة ، القاهرة : دار المعارف ، ١٩٩٦ .
- محمد شمس الدين أحمد ، العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية ، القاهرة : مطبعة يوم المستشفيات ، ١٩٨٦ .
- نصيف فهمى منقريوس ، نجوى الحصافى ، ديناميات العمل مع الجماعات ، الاسكندرية : دار الطباعة الحرة ، ٢٠٠٥
- نصيف فهمى منفريوس، ديناميات العمل مع الجماعات ، القاهرة : مكتبة زهراء الشرق ٢٠٠٤ .

الفصل الخامس

طريقة العمل مع الجماعات والمناقشة الجماعية

طريقة العمل مع الجماعات والمناقشة الجماعية

من المهارات التى لا غنـى عنـها ، والتـى يحتاجـها الأخصـائى الاجتماعى فى محيط عمله ، مهما كانت الطريقة المسـتخدمة ، أو ميـدان العمل ذاته هو كيفية قيادة المناقشات والاستفادة منها لتحقيق ما يسعى إليه .

والمناقشة كنشاط تمارس فيه اجتماعات العمل واللجان والاجتماعـات والمؤتمرات والندوات وفى غيرها من المجالات ، ولذلك سوف نتعمق فـى أساليبها ومبادئ أدائها وسيكولوجية المشترك فيها ، وقد يتضح مـن خـلال تناولها للمناقشات أننا نركز على دور الأخصائى الاجتماعى عند تعامله مـع جماعته فى خدمة الجماعة أو عند تعامله مع جماعات المجتمع فـى تنظيـم المجتمع .

ماهية المناقشة :

المناقشة نشاط جماعى يأخذ طابع الحوار الكلامى المنظم الذى يـدور حول مشكلة أو موضوع تشعر الجماعة بحماس لمحاولة الخروج منها ويتـم فى المناقشة تحديد الجوانب المختلفة للمشكلة ثم يتم تحليلها ويشـترك فـى المناقشة جميع أفراد الجماعة محاولين بتبـادل أكـبر قـدر مـن الحقـائق والمعلومات خلال وقت محدد وفى نهايتها يمكن لكل فرد أن يكون قد اكتسب أفكاراً جديدة ، وحقق تجانس أفضل داخل الجماعة .

الهدف من المناقشة :

١- الارتقاء بالتبادل الحر لأفكر أعضاء الجماعة ، ويتم ذلك بحصول كـل فرد على معلومات كافية وخبرات مرتبطة بموضوع مناقشة .

٢- محاولة الوصول إلى الفهم والاقتناع اللذان يترجمان إلى فعل أو سلوك جماعى .

٣- عن طريق القيادة الديمقراطية فى المناقشات يمكن غرس روح البحث الدائب عن الحقيقة ، والمشاركة فى الجهود الجماعية ، وذلك من خلال تحريك الإحساس الخاص لكل فرد بالمسئولية ، والقدرة على التفكير الواعى .

٤- تتيح الاستفادة من اكبر عدد من الخبرات الفردية باعتبار هذه الخبرات هى مصدر قوة الجماعة واستمرارها لتحقيق أهدافها .

أنواع المناقشات الجماعية :

سنعرض لعدد من خصائص المناقشات الجماعية والتى توضح الملامح المميزة لها : -

١- تتراوح المناقشات – شأنها شأن الجماعات –من أقصى درجات التركيز على العلاقات الاجتماعية إلى أقصى درجات التركيز على المهام والأعمال .

٢- تدور الخاصية الثانية للمناقشات الجماعية حول " الهدف من المناقشة " وفيما يلى عرض لبعض هذه الأهداف .

(أ) تكوين الرأى :

يتبادل الأفراد أثناء المناقشة العديد من المعلومات والآراء التى تساعدهم فى نهاية المناقشة على تكوين رأى واعى حول موضوع المناقشة .

(ب) الاستشارة لإصدار قرار معين :

يكون كل فرد أو عدد قليل من أفراد الجماعة اتخذا قرار معين وهذا يستلزم معرفة آراء أعضاء الجماعة عن طريق المناقشة الجماعية .

(ج) اتخاذ قرار جماعى :

تؤدى المناقشة عادة إلى التوصل إلى قرار جماعى يعتبر أعضاء الجماعة مسئولين عن الأخذ به وتنفيذه ، ومن طرق اتخاذ القرار الجماعى : الأغلبية – الإجماع .

٣- أما الخاصية الثالثة فتدور حول درجة الاتساق بين ميول أعضاء الجماعة واهتمامهم ، ويمكن تصور هذه الخاصية على بعد متصل يمتد من التعاون إلى الصراع .

التعاون : هو القطب الموجب من البعد تكون الاهتمامات الشخصية تابعة للأهداف العامة .

التوفيقية : بالرغم من تعارض وتصارع الأهداف تتخذ الجماعة حلا توفيقا يرتبط أما بتحقيق الأهداف الفردية أو بتحقيق أهداف الجماعات الفرعية (الموجودة داخل الجماعة العامة) .

الصراع : عند هذا القطب السالب من البعد .. تتصارع الاهتمامات ويسعى كل فرد لتحقيق أهدافه على حساب كل فرد لتحقيق أهدافه على حساب الآخرين بحيث يكسب بعض الأفراد (أو الجماعات الفرعية) ويخسر البعض الآخر .

طبيعة الإجراءات :

من الواضح أن الخصائص السابق ذكرها عن المناقشات الجماعية يكون لها تأثيرها على الإجراء المتبع ، ولكل ما هو الإجراء ؟

للإجابة على السؤال يجب أن نضع فى اعتبارنا أن هناك فرقا بين الإجراء الواقعى الذى تعارف عليه الناس ، الإجراء الذى تعارف عليه الناس

هو التعبير الشكلى عن المعايير والعلاقات المتبادلة والطبية بين أعضاء الجماعة ، فالإجراء يحدد هل يتحدث الأعضاء إذا سمح لهم القائد (قريب – بعيد) والأجزاء هو الذى يحدد هل الخبير ه الوحيد الذى يصدر الحكم أو يستطع كل عضو أن يصدر الحكم أو يستطيع كل عضو أن يصدر الحكم (عالى – منخفض) .

والتالى فالإجراءات بمفردها لا يمكنها حل كل المشكلات ، فإذا توافر قدر مشترك من الفهم – ساعدت الإجراءات على منع الخلط والاضطراب القومى ، ولكن إذا توافر ذلك القدر المشترك تكون الإجراءات وتختلف سواء أكانت إجراءات واقعية أو متفق عليها .

ففى نهاية حرب فيتنام استغرقت المفاوضات حول تحديد شكل مائدة الاجتماعات عدة شهور ، ذلك لأن المساواة بين المفاوضين لابد أن نتمكن على أماكنهم حول مائدة المفاوضات .

حل المشكلات :

تمنع الإجراءات المختارة لتحقيق أهداف معينة من وقوع الجماعة فى الفوضى ، لذلك تعرض فى هذا الجزء لمثل هذا النوع من الإجراءات والذى يستخدم عند حل المشكلات – فعند حل المشكلات يجب أن تستشير الناس لكى يهتموا معاً وفى نفس اللحظة – بنفس الخطوات التى يمر بها حل المشكلة أثناء المناقشة .

نظريا يمكن تحديد خطوات حل المشكلة فى :

١- التهيئة :

وتتضمن إدراك الناس للمشكلة ، وأن حلها يعتبر أمرا هاما .

٢- تحليل المشكلة :

وتتضمن تحليل الطبيعة الواقعية للمشكلة وأسبابها ، ترتبط المشكلة المعروضة للحل – عادة – بالعديد من المشكلات الأساسية لذلك يجب إعادة صياغة المشكلة الأساسية .

٣- وضع المكالمات :

ما هى الشروط التى يجب توافرها فى أفضل الحلول .

٤- وضع البدائل :

يوضح العديد من الحلول المقترحة لاختبار صلاحية كل منها .

٥- اختبار الحل :

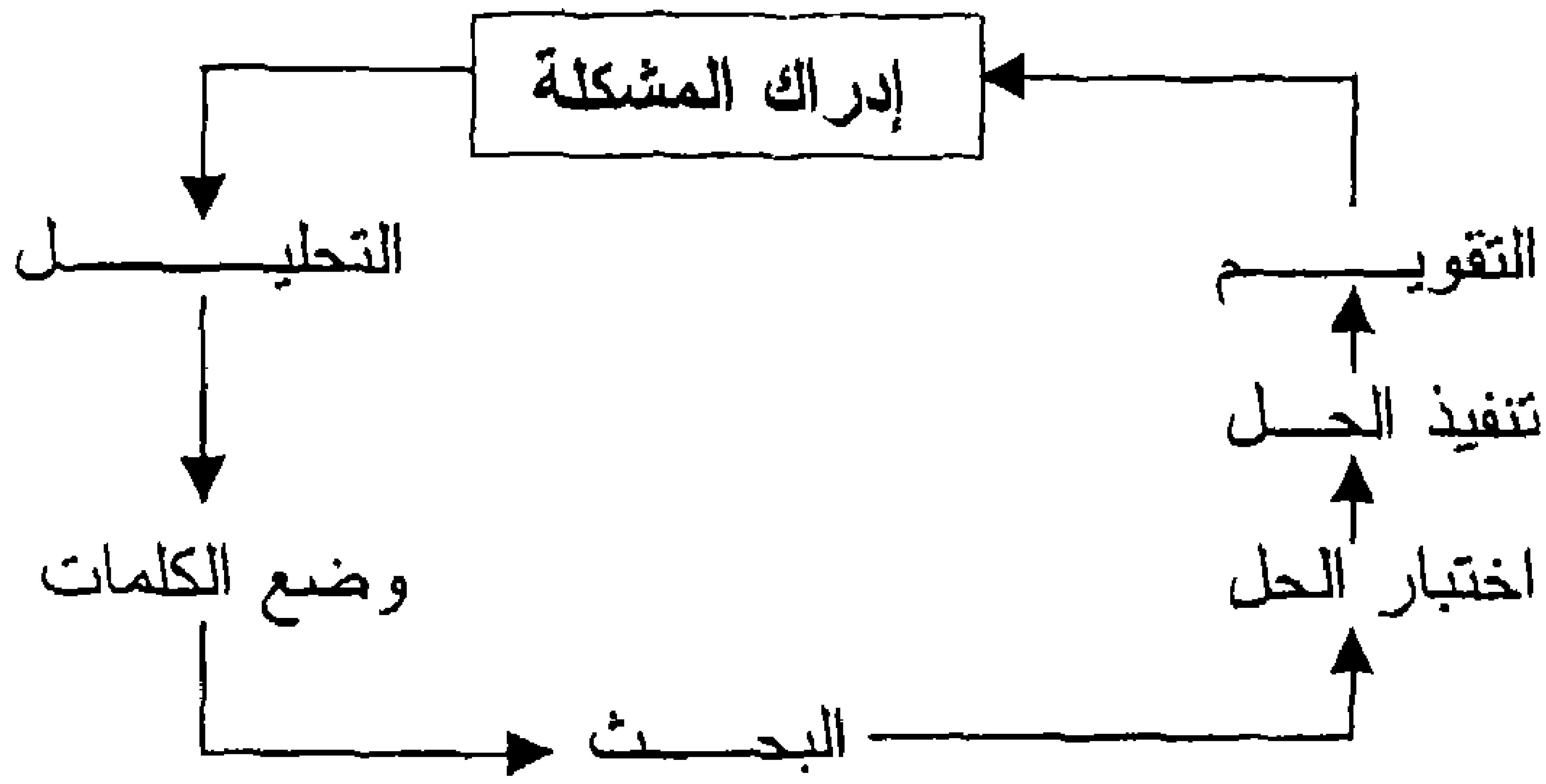
باستخدام المحكات وتقدير الفوائد والخسائر التى ستعود على الجماعة من كل بديل أو حل يختار أفضل الحلول .

٦- وضع الحل موضوع التنفيذ :

رسم خطة لتنفيذ الحل ثم حل المشكلة فعلا .

٧- التقويم :

يقوم أثر تنفيذ الحل فإذا ما كانت المشكلة قد حلت فعلا نتوقف عند هذه الخطوة ، أما إذا لم تكن قد حلت ترجع ثانية من الخطوة الأولى لكى نقدر هل المشكلة جديرة بالدراسة والحل فعلا ثم ننتقل إلى بقية الخطوات وهكذا (راجع الشكل) .



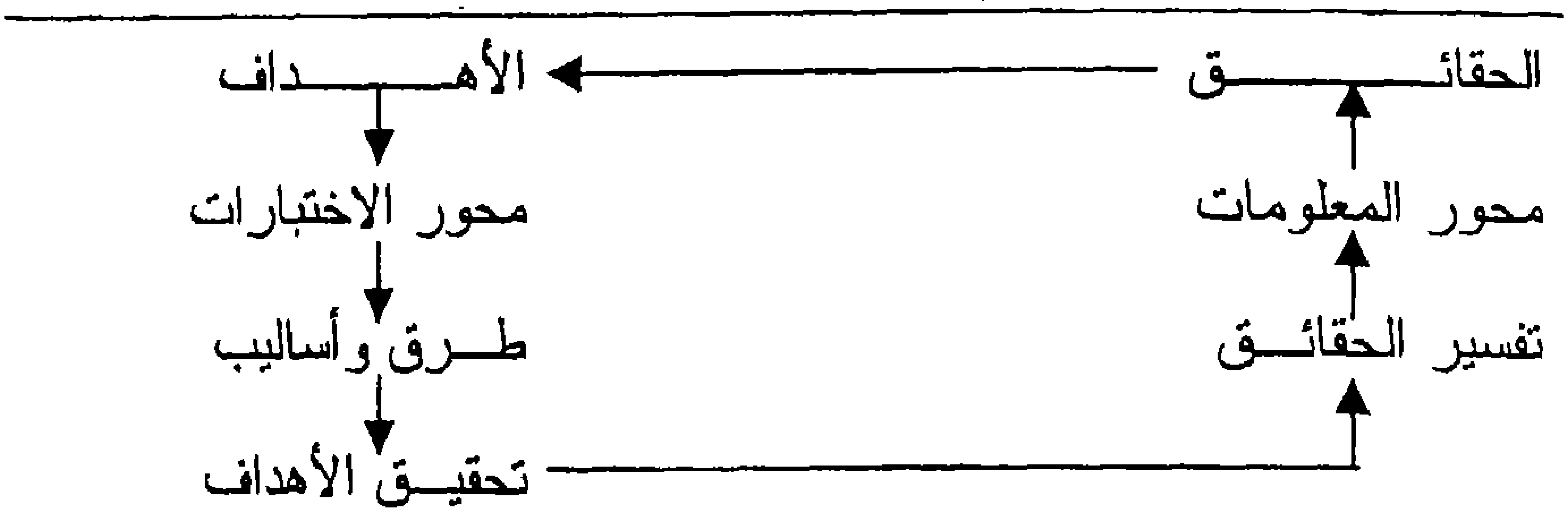
وتحدد الخطوات التى تصل إليها الجماعة أثناء المناقشة بنــــاء علـــى أهداف المناقشة ، فإذا كان الهدف هو التوصل إلى حل مناســـب ومرضـــى تنتهى المناقشة الجماعية عند الخطوة الخامسة ، وإذا كان الهدف هو تكويـــن رأى معين عن الحل تنتهى المناقشة الجماعية عند الخطوة الرابعة علـــى أن يترك أتحاذ القرارات لأعضاء الجماعة ، وإذا كان الهدف هو مناقشة تطبيـق فإن المناقشة تبدأ بالخطوة السابقة وتنتقل إلى الخطوة الأولـــى ، أن التحليـل السابق تحليل نظرى نموذجى إذا أن الواقع يختلف عن ذلك ، مما يكون مـن الصعب السير فى نفس الخطوات السابقة بنفس الترتيب – فقد يؤدى البحـث على الحلول للتوصل إلى بعض المعلومات للتوصل إلى أن المشكلة لم تعـــد ملحة بعد ولا تحتاج إلى بذل الجهد لحلها ، أو إلى أن المشكلة حلها عسير أو مستحيل بعبارة أخرى فأثناء السير فى حل المشكلة قد يحتـــاج الشـــخص أو الجماعة إلى الرجوع خطوة سابقة بدلا من التقدم للأمام .

وقد قدم يوسى نظرية جديدة عن اتخاذ الجماعـــات للقـــرارات فلكـــى تتوصل الجماعة إلى قرار لبعض المعلومات عن الحقائق وتفســـيرها كمـــا تحتاج إلى اختيار الأهداف وتحديد الطرق والأساليب التى تساعد على تحقيق هذه الأهداف ، وأثناء اتخاذ الجماعة للقرار تتحرك ما بين هـــــذه المحـــاور

باستمرار بحيث لا يمكن الفصل بين جمع الحقائق وتفسيرها واختيار الأهداف وتحديد الطرق والأساليب اللازمة لتحقيقها وتحتاج الجماعة إلى معلومات لكى تتم عملية الاختيار ، كما أن عملية الاختيار تحتاج إلى المعلومات .

والمهم أن تحظ العناصر الأربعة السابقة (معرفة الحقائق تفسير الحقائق ، تحديد الأهداف ن تحديد طرق وأساليب تحقيق الأهداف) بالاهتمام الكافى – أما طرق الاهتمام بهذه العناصر الأربعة فمتعددة .

نموذج لحل الجماعات للمشكلات



نموذج أساسى للمناقشة :

يمكن دمج النظريتين السابقتين فى نموذج واحد أساسى عن المناقشة الجماعية وفى هذا النموذج تنقسم المناقشة إلى قسمين :

١- فى القسم الأول يكون أعضاء الجماعة تصورا مشتركا عن المشكلة إذ لو استمر الأعضاء يتحدثون عن مشاكل متعددة فلن يصلوا إلى اتفاق الحلول المقترحة والمبدأ الذى يجب أن يسيطر فى هذه المرحلة هو التبادل المعلومات والمشاركة بين الأفراد حتى يصل الجميع إلى تدخل دقيق للمشكلة ، ويمكن أن يطلق على هذه المرحلة " التهيئة " .

٢- فى المرحلة الثانية يحدد الأعضاء المشكلة ويحللونها، ويضعوا المحكات اللازمة لاختيار الحلول المناسبة ، ويحددوا البدائل المقترحة للحل .

ويجب أن نؤكد هنا ثانية أن الفصل بين المراحل السابقة ليس حاسما إذا من الممكن مثلا أن يؤدى ظهور وجهة نظر جديدة إلى تعديل تصور أعضاء الجماعة للمشكلة .

وقبل المناقشة يجب توضيح ما هى حدود الموضوع ، وما النتائج المتوقعة من المناقشة ، وما الإجراءات التى ستتبع بعد ذلك ؟

إذ توصل أعضاء الجماعة إلى قرار معين ولخصوا الآراء التى أثمرت فإن هذا لا يعنى انتهاء المناقشة ، إذ لابد من اتخاذ الإجراءات اللازمة للمتابعة مثل توزيع الأعمال لتنفيذ القرار وتقييم مدى تحقق التوقعات المرجوة من مناقشة الموضوع .

ولهذه المتابعة فائدة أخرى يتحدد فى تعلم بعض المهارات والمبادئ التى يمكن استخدامها فى المناقشات التالية ، ويحدث هذا فى مرحلة الاكتمال.

وعلى الصفحات التالية سنناقش بعضا من المقترحات

المرحلة	الهدف
١- المقدمة	توضيح ما يتعلق : بالتوضيحات ، والاهتمامات ، والإجراءات .
٢- التهيئة	تكوين الأعضاء لتصور مشترك عن المشكلة .
٣- تكوين الرأى	إصدار حكم على الموقف وماذا يجب عمله
٤- التكامل	• اتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع النتائج موضع التنفيذ. • مراجعة ودراسة الخطوات السابقة للاستفادة منها فى المرات التالية .

الشكل التالى يوضح تفصيل لإجراءات المناقشة الجماعية :

المرحلة	العناصر الممكنة لوضع واتخاذ الإجراءات	أهداف كل مرحلة	التوجه للعمل	النتيجة للعلاقات
المقدمة	١- التعارف بين الأعضاء	١- تحديد أهداف المناقشة	- توضيح النتائج المتوقعة من المناقشة	- توضيح طبيعة وخصائص كل عضو ودوره
	٢- تحديد الإجراءات		- الاتفاق على ما سيتبع من إجراءات	- تقييم أهمية الموضوع بالنسبة لك لعضو .
				- دعوة الأعضاء للتعبير عن توقعاتهم من المناقشة.
التهيئة	٤- تحديد المشكلة وحدود الموضوع المفروض للمناقشة		- صياغة المشكلة وتشغيل الصناعة إذا احتاج الأمر لذلك	- شجع الأعضاء على تقديم ما لديهم من معلومات وخبرات
	٥- حصر المعلومات المتوفرة والمتاحة		- اجمع المعلومات المتصلة بالمشكلة	- اطلب توضيح أى أمر عند الحاجة لذلك
	٦- تحليل المشكلة		نظم ورتب وجهات النظر	- شجع على توزيع وجهان النظر . ولكن ابحث عما هو عام مشترك .
	٧- إعادة صياغة المشكلة		- احرص على عدم خروج الأعضاء من موضوع المشكلة.	
			- فحص وجهات النظر المشتركة عن تحليل المشكلة .	
			- أعد صياغة المشكلة .	
تكوين الرأى	٨- حصر الآراء ووجهات النظر حول حل المشكلة		- نظم ورتب وجهات النظر عن كيفية الحكم على الموقف	- شجع الأعضاء للتعبير عن آرائهم
	٩- وضع محكمات لاختيار الحلول الممكنة		- احرص على عدم خروج الأعضاء عن موضوع المشكلة	- اطلب توضيح أى أمر عند الحاجة لذلك .
	١٠- تبحث عن الحلول الممكنة		- وضع محكات للحكم على الحلول المقترحة	- اختبر صلاحية الحلول المقترحة بناء على توقعات الأعضاء واهتماماتهم .
	١١- المقارنة بين مزايا وعيوب كل حل محتمل		- شجع على وضع (اقتراح) حلول كثيرة .	
	١٢- اتخاذ القرار		- افحص البدائل ووضع المزايا وعيوب كل منها	
			- اتخاذ القرار وإتباع الإجراءات المتفق عليها فى المرحلة الأولى	

تابع الشكل الذى يوضح تفصيل لإجراءات المناقشة الجماعية :

المرحلة	العناصر الممكنة لوضع واتخاذ الإجراءات (أهداف كل مرحلة	التوجه للعمل	النتيجة للعلاقات
الأكمال	١٣- وضع الترتيبات اللازمة لتنفيذ القرار أو الحل والإشراف على التنفيذ	– فحص النتائج المترتبة على القرار	
	١٤- وضع الترتيبات اللازمة للمتابعة	– وضع الترتيبات اللازمة لتنفيذ الحل أو القرار أو الإشراف عليه (من سيقوم ماذا وأين ومتى وكيف ؟)	– راجع مدى اتفاق النتائج مع توقعات الأعضاء .
	١٥- تقييم المناقشة	– ضع الترتيبات اللازمة لعقد لقاءات جديدة (متى وأين ومع من وعن ماذا ؟)	
		– تقييم المناقشة .	
		– فحص ما تعلمته الجماعة من المناقشة	
		وكيف يمكن الاستفادة من ذلك فى المستقبل .	

٣- المراحل التى يمر بها الأفراد فى المناقشة الجماعية :

(أ) قبل المناقشة :

عندما يجتمع الأفراد للمناقشة لا تتلاشى ذاتية كل منهم ذلك لأن لكل منهم يعتبر محصلة نفسية لما صادفه فى حياته وفرت له قدرا من الاهتمام ، أو الحب، أو الكراهية ، أو النجاح ، أو الفشل فسلوك كل منهم يكون محصلة لهذه العوامل مجتمعة فالشعور بالأمن خلال المناقشة مرتبط بما اكتسبه الفرد من مشاعر التقبل والنجاح ، أو النبذ والفشل وفيما أنجزه فى حياته الشخصية سواء فى دراسته أو خارجها .

(ب) أثناء المناقشة :

١-ليس ما يقوله الفرد يأتى نتيجة تفكير شامل وعميق لأن الناس حينما يتكلمون هناك أشياء يريدون قولها ولكن ليس كل ما يقولونه ، قد فكروا فيه . وفى العادة تظهر المناقشة قدراً من الانفعالات المصاحبة للأفكار المطروحة ، فقد يقول الأفراد ما يشعرون به بدلاً من أن يقولوا ما يفكرون فيه وبالتالى يكون حديث بعض الأفراد ، أما تحليلاً حازما قاطعا ، وأما يكون مجرد انطلاقة لانفعال معين .

٢-هناك عدد كبير من الأفراد يصعب عليهم الحديث دون إقحام مشاكلهم الخاصة ، وأمورهم العاطفية ، وبالتالى تبتعد المناقشة عن الجانب الموضوعى .

٣-غالبا ما يشعر البعض بعدم الآمن خلال المناقشة ويرجع ذلك أما للتهديد من بعض الأفراد ، أو من الموضوع ذاته المطروح للمناقشة ، ويبدو عدم الأمن فى طريقة حديثهم التى تمثل بشدة العبارات وتأكيدها ،

وهذا لا يعتبر فى الغالب أدله للإقناع ، ولكن يمثل مشاعر الخـــوف أو الغضب أو الصراع أو غيره .

٤-قد يأخذ الحوار فى المناقشة شكل لكل ما يطرح من أفكار أو مقترحـــات ويرجع ذلك إلى عدم شعور الأفراد المشتركين فى المناقشة بالأمن حيث تظهر المعارضة كرد فعل أو استجابة من تلك المشاعر .

٥-ربما يأخذ المناقشة التحمس الشديد من بعض الأفراد لموضوع معين مع أنهم فى الحقيقة غير مقتنعين به ، ويرجع ذلك أما لمجرد الرغبـــة فـــى التحدث أو لتأكيد إثبات الذات .

وجدير بالذكر أما لمجرد الرغبة فى التحدث أو لتأكيد إثبـــات الـــذات وجدير بالذكر .. فعلى الأخصائى أو المسئول عن أداة المناقشة للأغـــراض التى أعدت من أجلها .

بعض المبادئ الأساسية التى تراعى فى إدارة المناقشات :

١-التزام الأخصائى أو المسئول عن إدارة المناقشة بالهدوء وتـــرك فتـــح المناقشة للجماعة .

٢-عندما تبدأ الجماعة فى المناقشة ، يجب على الأخصائى إثـــارة اهتمـــام الجماعة بموضوع المناقشة ، مع استثارتهم للتعبير عن آرائهم وتقديـــر أفكارهم وللمشاركة فى المناقشة .

٣-الابتعاد عن السيطرة والاستعداد فى المناقشة .

٤-الاستجابة لمشاعر الجماعة خاصة فى المراحل الأولى من المناقشة حيث أن الاستجابة لتلك المشاعر التى تعبر عادة عـــن عـــدم الأمـــن يوفـــر

للأعضاء فرص الإحساس بالهدوء وحرية التعبير عن الآراء ويعطى انعكاسا طيبا يظهر فى بدء إيجابية الأعضاء وانطلاقهم .

٥-فى الجماعات التى تمارس أسلوب المناقشة لأول مرة على الأخصائى أن يوضح للأعضاء أهمية المناقشة ، وأنها تعقد من أجلهم وأن حرية التعبير متاحة للجميع .

٦-يعتبر التزام الأخصائى بالاتزان والإحساس عبر العدائية من الاعتبارات الهامة التى تؤثر فى نجاح المناقشة ، هذا إلى جانب ضرورة تجنبه للحماس المفرط ومحاولة الترويح للمناقشة أمام الجماعة .

٧-تقبل أراء الأعضاء الذين يشعرون بعدم القدرة على المشاركة الإيجابية فى المناقشة نتيجة لخوفهم من رفض الجماعة لآرائهم . وهذا سوف يشجع هؤلاء الأعضاء على الشعور بفهم الآخرين لأفكارهم وتقبلهم لها .

٨-تشجيع المبادرات الشخصية ومحاولة استثمارها لصالح المناقشة .

٩-الموضوعية مبدأ أساسى بالنسبة للأخصائى ، خاصة حينما يصيب الجماعة خلال المناقشة السلبية أو الصمت وعدم المشاركة فعلية أن لا يشعر بأن نجاح المناقشة متوقف عليه ، وإلا انقلب ذلك الإحساس على الأخصائى نفسه ، ويصبح عرضة للشعور بالرفض أو الفشل مما قد يدفعه إلى سلوك عدائى كمحاولة لنجاح المناقشة .

الصعوبات التى تواجه المناقشات الجماعية :

هناك بعض المشكلات العامة أو الشائعة للمناقشات الجماعية تحول دون تحقيق الأهداف التى من أجلها تعقد هذه المناقشات ، من ما يلى :

١-ضعف المشاركة فى المناقشة Poor Participation فبعض الأعضاء ينقصهم الدافع للمشاركة فى المناقشات بصورة واضحة بينما البعض الآخر يشارك بطريقة زائدة عن الحد ، مما يترتب عليه عدم وجود التوازن ى مشاركة أعضاء الجماعة ، هذا المشكلة لابد من إيجاد حل لها قبل أن تصل الجماعة . أى جماعة .. إلى مناقشة فعاله تحقق الهدف منها .

٢-عدم التركيز فى المناقشة Lack of focus ومنها الخروج عن الموضوع الأصلى للمناقشة ، وتفرعها إلى موضوعات جانبية بعيدة عن الهدف من المناقشة ، مما يصعب معه اتخاذ قرارات موضوعية فى وقت مناسب .

٣-الإفراط فى المناقشة Overreach ussion ومنها إعادة التعرض لموضوعات سبق الانتهاء من مناقشتها أو الحديث حول قرارات سبق البت بشأنها ، وهذا يؤدى إلى عدم جدوى المناقشة ويقلل من فاعليتها .

٤-سيطرة فرد واحد على المناقشات One person dominated scission ويسيطر أحيانا فردا واحدا على المناقشات خاصة من ذوى السلطة أو من الأفراد الذين يتصف سلوكهم بالرغبة فى السيطرة وبالتالى يتعذر الوصول إلى مناقشات مثمرة .

٥-عدم التحرك خلال موضوعات المناقشة Lack of movement ويرجع هذا إلى عدم فهم الأعضاء بأغراض المناقشة ، أو لعدم وضوح الرؤية لديهم ، أو قد ينقص الجماعة قيادة جيده ، لذا كثيرا ما نسمع من يقول " نحن لم نصل إلى حل " .

٦-التركيز على الشخصيات بدلا من التركيز على المشكلة أو موضوع المناقشة . .Personality center rather than problems entered.

وفى هذه الحالة يركز الأعضاء على بعضهم البعض خلال المناقشات بدلا من التركيز على المشكلة التى بين أيديهم ، وهنا تتفجر الاتهامات أو الإشاعات مما يعرقل سير المناقشة ويبعدها عن تحقيق أهدافها .

دور الأخصائى ومهارته إثناء المناقشة :

١-يمثل الأخصائى البؤرة التى تتجمع حولها أفكار الجماعة وعليه أن يحقق التآلف بقيادة بتلخيص المضمون العقلى لأفكار كل فرد فى الجماعة بطريقة بسيطة واضحة يتحقق التأثير المطلوب بتوصيل الأفكار ن وسهولة تداولها ، ومن ثم أهداف عملية الاتصال .

٢-التأكد من أن كل سؤال أثير فى المناقشة قد نوقش بدقة .

٣-على الأخصائى أن يتحكم فى انفعالاته حتى لا يجد نفسه فى النهاية منساقا إلى ما يشبه الشجار .

٤-لابد أن يتصف بالتيقظ والحساسية والمهارة خلال المناقشة لأن طابع المناقشة هو الاختلاف فى الرأى ، وما من شك فى أهمية هذا الاختلاف لأنه يلقى مزيدا من الإيضاحات وتفسير الأفكار المتناقشة ، وعليه أن يحافظ على سير المناقشة بصورة موضوعية وتجنب الانحياز لأخذ الأطراف خلالها .

٥-تتمثل مهارة الأخصائى فى التمييز بين العبارات والكلمات العقلية والعبارات الانفعالية ، وهذا يتوقف على إدراكه لطبيعة وسيلة الاتصال التى يستخدمها الأعضاء حيث تستخدم الألفاظ كوسيلة للتعبير ويصاحبها

ما أطلق عليه .Peter Day exura Verbal c ومنها نغمة الصوت كوسيلة اتصال وهى لا تقل أهمية عن الكلمات والألفاظ .

٦-تتمثل مهارة الأخصائى فى إتاحة الفرص لجميع الأعضاء للاشتراك الإيجابى فى المناقشة حتى يمكن التغلب على ظاهرة المناقشات الشخصية المحدودة ، وهذا ما سبق أن تعرضنا إليه من قبل .

توجيه الأسئلة باعتبارها مفتاح المهارة فى قيادة المناقشة :

تعتبر أسئلة الأخصائى خلال المناقشة ذات أهمية بالغة فيما يلى :

١-فى استثارة الأعضاء للمشاركة فى المناقشة.

٢-لها أهميتها فى توجيه تفاعل الجماعة خلال المناقشة.

٣-ذات قيمة فى إدراك الأخصائى لحقيقة هامة وهى أن يعرف متى يتدخل ومتى يكف عن التدخل خلال تفاعل الأعضاء فى عملية الاتصال .

وهناك أسئلة مختلفة ، يتوقف اختلافها على المواقف الجماعية التى تمر بها جماعة المناقشة ويمكن حصرها فيما يلى :

أسئلة لفتح المناقشات : Questions designed to Open up discussion

١-ما رأيك فى المشكلة التى عرضت ؟

٢-ما هى تجاربكم فى التعامل مع مثل هذه المشكلة ؟

٣-هل يهتم أحد بتقديم اقتراحات نحن فى حاجة إليها أفضل للمشكلة .

أسئلة لزيادة المشاركة : Questions designed to broaden participation

١-والآن ، وقد استمعنا لعدد من الأعضاء ،هل يرغب أحد من الذين لم يتكلموا أن يضيف من آرائه وأفكاره ؟

٢-ما هى الأوجه الأخرى من المشكلة التى يجب أن نتناولها ؟

أسئلة للحد من المشاركة : Questions designed to Limit participation

١-نحن نقدر مشاركتك خاصة للعضو الذى يشارك بطريقة زائدة عن الحد ، ولكن من الأفضل سماع البعض ممن لم يشترك من قبل هل يريد أحد إضافة أفكارا جديدة ؟

٢-لقد قدمت مقترحاتك جيدة ... وأتساءل هل يرغب أحد فى التعليق أو إبداء بعض الملاحظات ؟

٣-بما أن كل الأعضاء لم تتاح لهم الفرص للحديث ، فهل يمكن الاحتفاظ بالتعقيب لفترة تالية ؟

أسئلة لتركيز المناقشة : Questions designed to Locust participation

١-أين نحن الآن بالنسبة للهدف من هذه المناقشة ؟

٢-تعليقاتكم لها أهمية ، ولكن هل تطبق على المشكلة الرئيسية التى نحن بصددها ؟

أسئلة لمساعدة الجماعة للتحرك والتقدم فى المناقشة :

Questions designed to help the group move along

١-أتساءل إذا كنا قد أسرفنا فى الوقت ، لمناقشة هذه النقطة ؟ هل نتحرك إلى نقطة أخرى ؟

٢-نظرا للوقت الذى حددناه لأنفسنا أليس من الأفضل النظر فى الأسئلة التالية المطروحة أمامنا ؟

أسئلة لمساعدة الجماعة على تقويم نفسها :

Questions designed to help the group to evaluate Itself

١-هل شعر أحكم بأننا قد تعثرنا فى هذه الأسئلة بالذات ؟

٢-هلى نلقى نظرة على الهدف الأصلى من هذه المناقشة كى يتضح أين نحن منه الآن ؟

أسئلة لمساعدة الجماعة فى الوصول إلى قرار :

Questions designed to lend continuity to discussion

١-ما الذى حققناه من مناقشتنا لهذه النقطة حتى الآن ؟

أسئلة لاستمرار المناقشة :

Questions designed to lend continuity to discussion

١-هل يريد أحد اقتراح نقاط يمكن إعدادها للاجتماع القادم ؟

٢-حيث أننا لم نوفق فى الوصول لكل القرارات فى هذا الاجتماع فما هى النقاط التى يجب أن تأخذ فى الاعتبار للاجتماع القادم ؟

مما سبق يتبين ما للمناقشة من أهمية ، إذ عن طريقها يستطيع الإنسان أن يشرك الآخرين خبراته ، وبالمناقشة يمكن أن يصل إلى توافق بينه وبين جماعته التى يعمل معها .

كما يتضح أيضا أن للمناقشة أصول وقواعد ، فليست مجدية ، أو وسيلة نافعة يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف التى نرغب فى الوصول إليها.

ونظراً لأن المناقشة تعتبر عنصراً بارزاً فى العديد من الوسائل اللفظية الأخرى لذا يمكن اعتبار المحاضرات ،وبالذات التى تستخدم فيها لمناقشة ، وكذلك الندوات والمناظرات والاجتماعات طرق للمناقشة أو أسلوب لها .

قائمة المراجع

١-مصطفى كامل سويف : الأسس النفسية للتكامل الاجتماعى ، دراسة ارتقائية تحليلية ، القاهرة ، ١٩٥٥ .

٢-عبد الحميد عبد المحسن : دليل معيارى لملاحظة ، أدوار الجماعة ، القاهرة ، برنت سنتر ، ١٩٨٦ .

٣-غريب سيد أحمد ، عبد الباسط عبد المعطى : البحث الاجتماعى ، المنهج والقياس ، القاهرة ، دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٤.

٤-كمال دسوقى : الاجتماع ودراسة المجتمع ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٦ .

٥-لويس كامل مليكه : قراءات فى علم النفس الاجتماعى ، القاهرة ، الدار القومية للطباعة والنشر ، ١٩٦٥

٦-محروس محمود خليفة . مدخل الممارسة المهنية فى ميادين الرعاية الاجتماعية ، بدون نشر ، ١٩٨٠ .

٧-محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية ، مؤسسة يوم المستشفيات ، ١٩٨١ .

٨-منيرة حلمى : ثلاث نظريات فى تغري الاتجاهات ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٨ .

٩-محمد مصطفى زيدان : السلوك الاجتماعى ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٥ .

١٠- سعد جلال : المرجع فى علم النفس ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٦٦ .

١١-محمود حسن محمد : خدمة الجماعة والشباب نظرياً وتطبيقياً ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦٦ .

12- Konopka, Gisella : Social Group Work, Adhering Process, 2nd ed., Englewood Gill, N.J., Prentice Hall, 1972.

13- Northen. H., Evaluating Movement of Individualism Social Group Work, New York, Association Press, 1969.

14- Bonner, E. : Group Dynamics, Principles and Applications, New York, The Ronald Press, Co., 1959.

15- Krech, D. And Crutchfield R. S. : Theory and problems of Social Psychology, New York, McGraw-Hill, 1968.

16- Severy L. Jet. All : A Contemporary Introduction to Social Psychology, New York, McGraw-Hill, 1948.

17- Schram W. (ed), : The Process and Effects of Mass-Communication, Usbana, The University of Illinois Press, 1985.

18- Stuart Oskamp, Attiudes and Opinion, RennticHall Inc., Englewood Cliffs, New Jersy, 1977.

١٩-لويس حامد مليكه : سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٨٢ .

٢٠-حامد زهران : علم النفس الاجتماعى ، القاهرة ، عالم الكتاب ، ١٩٨١.

٢١-عبد الهادى الجوهرى : المشاركة الشعبية والتنمية ، مجلة تنمية المجتمع ، مؤسسة فريد ريش إيبرت ، القاهرة ، العدد ١٤ ، يوليو / أغسطس ١٩٨٧ .

٢٢-محمد حسن يس ، إبراهيم درويش : المشكلة الإدارية وصناعة القرار ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٧٥ .

٢٣-عبد السلام عياد : مشاركة العاملين فى الإدارة ، مجلة تنمية المجتمع ، مؤسسة عوبدرين إيبرت ، العدد (١) ، السنة الرابعة .

24- Henery Pratt, Fa I Rchisid : Dictionary of Sociology Little Field, Adams N.J., 1965.

٢٥-محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٠ .

٢٦-أحمد زكى بدوى : معجم علم الاجتماع ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٧٨ .

27- Beme, Brad Ford, Brownell & Hakken Back : Participation and Democracy, in : Mall. (eds), Our Community, New York, University Press, 1960 .

٢٨-الفاروق زكى يونس : تنمية المجتمع فى الدول النامية ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٧ .

٢٩-محمد عاطف غيث : الخدمة الاجتماعية كأداة للتنمية ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧١ .

30- Lifton W. M. : Groups Facilitating Individual Growth and Social Change, New York, John Wilay Inc., 1987.

31- Murry G. Ross : Community Organization, Theory & Practice, New York, Harper and Brothers, 1983.

٣٢-جلال الدين الغزاوى : مهارات الممارسة فى العمل الاجتماعى ، الإسكندرية ، مكتبة الإشعاع الفنية ، ٢٠٠١ .

33- Thompson, Neil Understanding Social Work Preparing for Practice, London, Macmillan Press Ltd., 2000 .

34- Spitzbe RG, Morreale B. : Human Communication, UK, Wadsworth, 2002.

35- Brower, Marilynn, B. : Intergroup Relation, UK, Bindless Ltd., 2003.

36- Brieland, Donald : Social Work Practice, History and Evolution, in : Encyclopedia of Social Work, Washington, NASW Press, 19th ed. 3, 1995.

37- John G. Hutchinson : Management Strategy and Tactics, Holt Rine Mart and Winston, Inc., N.Y., 1971.

38- Berknowitz, L., Sharing Leadership in Small Decision making groups, J A bn & Soc-physical, 1952.

39- Henery H. Albers Principles of Organization and management 3, Reded, John Wiley & Sons, Inc., 1969.

الفصل السادس

البرنامج فى خدمة الجماعة

ماهية البرنامج ومفهومه :

ما دام الله سبحانه وتعالى قد منح الإنسان طاقة تدفعه إلى تحقيق أهدافه التي يسعى دائماً لتجعله يبقى فكان لابد من تنظيم هذه الطاقة لصالحة وذلك عن طريق أداة يستخدمها ويعمل على مقابلة حاجاته وميوله الأساسية .

والبرنامج هو تلك الأداة التي أتفق عليها العاملون مع الجماعة (أخصائيو الجماعة) كوسيلة تعمل لصالح الفرد والجماعة .

ويسعي أخصائي خدمة الجماعة دائماً أن يساعد الفرد على التكيف مع الجماعة باعتباره هو مركز الاهتمام ومن أجله تنظم الجماعات وتبذل الجهود لرعايته إذاً فأخصائي الجماعة يعتبر البرنامج وسيلة لا غاية للفرد .

ويتأثر البرنامج بالمستويات والقيم الاجتماعية لحياة المجتمع الذي يطبق فيه هذا البرنامج ولذلك فالبرامج مختلفة من مجتمع لآخر. كما أن تقاليد المجتمع وقيمة تلعب دوراً هاماً في تكيف أعضاء الجماعة بعضهم ببعض وتؤثر في اختيار الجماعة لبرامجها من حيث النوع والكيف . ولذلك قد يبدو البرنامج هام وضروري لمجتمع ما ولكنه لا يتناسب مع جماعة في مجتمع آخر.

ويستخدم البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات لأغراض مختلفة، فقد يستخدم البرنامج للأغراض التربيدية أو للأغراض العلاجية وفى الأغراض العلاجية قد يستخدم الرقص أو التمثيل أو نظام لعب الأدوار ، وقد يتخذ في ذلك مجموعة من مواقف الجماعة الإنسانية ، وحيث أن تصميم البرامج تتم من خلال اجتماعات المناقشة التي يعقدها أعضاء الجماعة فإن الأخصائي يتدخل عند اللزوم حتى يتيح للجميع فرص الاشتراك في المناقشة وحرية التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم وحتى لا يتأثر بذلك دور قليل من الأعضاء ، كما يتدخل الأخصائي بوضع الحدود اللازمة عندما يجد ما تفكر الجماعة في القيام به يتعارض مع سياسة المؤسسة وأهدافها .

مفهوم البرنامج :

- البرنامج هو نشاط موجه يمارس مع الجماعات الصغيرة وذلك بهدف مقابلة الحاجات الاجتماعية والنفسية التي توجه لأعضاء الجماعة والجماعة ككل. وممارسة عضو الجماعة لأي نشاط قد يعود عليه بالنفع ويؤدى إلى نموه وتكامل شخصيته ، أما الجماعة ككل فإنها تصل إلى

* هذا الفصل من إعداد د . نهى سعدى أحمد مغازى

مرحلة التكيف (من الحاجات النفسية) وإلى علاقات اجتماعية ناجحة (من الحاجات الاجتماعية) . واستخدام مفهوم النشاط هنا قد يحد من مفهوم البرنامج حيث أن مفهوم البرنامج هو أوسع وأشمل من مفهوم النشاط .

- كما انه هو كل شئ وأي شئ تقوم به الجماعة ما دام يعمل على تحقيق حاجاتها ورغباتها بمساعدة الاخصائى .
- والبرنامج هو كل ما تؤديه الجماعة سواء أكان لفظياً أم غير لفظياً وأن أي مناقشة للبرنامج لا بد وأن تفرق بين محتويات البرنامج (وسائل التعبير ثم طريقه إدارته وقيادته) .

وقد يخلط البعض في التفريق بين مفهومي البرنامج ووسائل التعبير ولكن من جانبنا نوضح أن البرنامج أشمل وأعم لأن وسيلة التعبير يستخدمها أعضاء الجماعة للممارسة البرنامج.

وتتعدد وسائل التعبير للبرنامج لتحدد الهدف من استخدامها وهى كالآتي:

١. وسائل للترويح والاستفادة من وقت الفراغ مثل (الحفلات ــ الكرنفالات ــ الرياضة البدنية ــ الرسم والنحت ... الخ) .
٢. وسائل للتفكير وحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بالجماعة والمجتمع مثل (المناقشة الجماعية)
٣. وسائل لتوجيه الأفراد للنهوض بالصناعة مثل (الفنون ــ الحرف).
٤. وسائل لتنمية الخبرات والمساعدة على فهم وحل المشكلات الصحية مثل (التمثيل).
٥. وسائل لترقية الشعور وحاسة الجمال مثل (الموسيقى) .
٦. وسائل للاطلاع على المجتمع الخارجي وزيادة المعلومات والخبرات مثل (الرحلات والزيارات) .

<u>أغراض البرنامج:</u> (أهدافه)

تختلف الجماعات من حيث تحديد أغراضها فبعض الجماعات أغراضها واضحة ومحددة، وهنا يسعى أخصائي الجماعة لمساعدة أعضاء الجماعة لوضع خطة تنفيذية لتنفيذ هذه الأغراض أما البعض الآخر من الجماعات فأغراضها غير واضحة وغير محددة.

فدور أخصائي الجماعة بأن يساعد الجماعة على أن تضع أغراض (أهداف) تتناسب مع رغبات وميول وحاجات أعضائها.

وتشمل الأغراض التي يجب أن يحققها البرنامج:

- تحقيق النمو الانفعالي والاجتماعي للأفراد وذلك عن طريق ما تمد به الأفراد من نماذج وأنماط سلوكية مرغوبة بل وتفرض قيوداً معينة وتوفر لهم الأحسن (تكيف اجتماعي للعضو).
- ترسيخ القيم الاجتماعية للأعضاء عن طريق الحياة المشتركة .
- زيادة المهارات والخبرات من خلال حياة الجماعة .
- إتاحة الفرصة للصداقة والتعبير عن المشاعر ويكتسب الأعضاء تقدير الأعضاء الآخرين في الجماعة .
- تحقيق تكامل الجماعة وزيادة معدل تفاعل الأعضاء واستقرارهم والتقليل من فرص الصراع بين الأعضاء داخل الجماعة .
- تشخيص المشكلات والصعوبات ومظاهر سوء التكيف الشخصي والاجتماعي .
- ضمان اشتراك أكبر عدد من الأفراد في أوجه النشاط حتى لا تقتصر الفائدة على عدد قليل من الأعضاء، وهكذا يمكن قياس أي برنامج ناجح بمدى إقبال الأفراد على الاشتراك فيه .
- تدعيم أسس الديمقراطية السليمة التي لا تكتسب بالتلقين ولكن بالممارسة العملية في جميع مراحل العمر .

<u>المبادئ التي تراعى عند وضع البرنامج:</u>

١. المرونة والتعديل والتغيير في البرنامج تبعاً للظروف والمواقف المتغيرة.
٢. اشتراك أعضاء الجماعة في وضع البرنامج وتنفيذه .
٣. مقابلة احتياجات الأفراد والجماعة،
٤. أن يراعى الظروف الاجتماعية والاقتصادية لأعضاء الجماعة بحيث يتناسب مع المستويات السائدة في الجماعة ،
٥. يجب الاستفادة من كافة الموارد البشرية والمادية التي تساهم في فعالية البرنامج .
٦. توفير الفرصة لجميع الأعضاء باكتساب خبرات ومهارات سواء كانت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .

٧. يجب أن يكون وسيلة لتحقيق أهداف معينة وليس غاية في حد ذاته.
٨. أن يراعى السن والجنس لامتياز كل مرحلة من مراحل النمو بمميزات خاصة وتختلف ميول الأفراد باختلاف هذه المراحل.
٩. مراعاة الفروق الفردية لتفاوت قدرات الناس واختلاف مستويات ذكائهم.
١٠. بث الحماس والتقدير وإعطاء الجزاء لأن يقوم الأعضاء بتصميم البرامج بمفردهم.
١١. التنوع في أنشطة البرنامج لكي يتناسب مع قدرات جميع الأعضاء .
١٢. مراعاة التقويم لبرنامج الجماعة على أن يقوم الأعضاء أنفسهم بعملية تقويم برامجهم أولاً بأول حتى يستفيدون من أخطائهم، هذا بالإضافة إلى ما يقوم به أخصائي الجماعة من تقويم لبرامج الجماعة .

دور الأخصائي في تصميم البرنامج :

يتحدد دور الأخصائي في مساعدة الجماعة على أن يحقق البرنامج أهدافه الاجتماعية والنفسية كما سبق وأشرنا في مفهومنا للبرنامج. بحيث لا يغفل الأخصائي المبادئ الأساسية في تصميم البرنامج وهو اشتراك الأعضاء في عمليات التخطيط والتنفيذ للبرنامج.

وعلى الأخصائي الالتزام بخطوات محددة عند العمل مع الجماعة في تخطيط برنامجها:

١. مساعدة الجماعة على اكتشاف حاجاتها ورغباتها .
٢. مساعدة الأعضاء على تحمل مسئولية قراراتهم المتعلقة بالبرنامج . ويلزم هنا تحديد الأدوار في الجماعة .
٣. مساعدة الجماعة على اكتساب خبرة العمل الجماعي في المناقشة واتخاذ القرار بالنسبة لبرنامج الجماعة .
٤. مساعدة الأعضاء على اكتساب المهارات الناجمة عن ممارسة عمليات تخطيط وتنفيذ البرنامج .
٥. مساعدة الجماعة على تقبل الصعوبات الناجمة عن موارد المؤسسة وكيفية تطويع الموارد المتاحة بقدر الإمكان للاستفادة منها في تصميم البرنامج .

الحاجات والميول التي يمكن إشباعها عن طريق البرنامج:

يجب علي الأخصائي الذي يعمل مع الجماعة تفهم حاجات وميول الأفـراد سواء منها ما يمكنهم التعبير عنها أو ما يعجزون عن توضيحه علماً بأن الميول المستترة قد تكون أكثر أهمية للأفراد عن تلك الميول التي يظهرونهـا وعلـى ضوء هذه المعرفة يتمكن الأخصائي من أن يساعد كل فرد في وضع نفسه فـي المكان المناسب له في الجماعة وهو دائماً يسعي إلي إشباع الحاجات الأساسية . وأهم تلك الحاجات ما يلي :

(١) الحاجات البيولوجية .

(٢) الحاجات النفسية كالحاجة للحب والأمن وتحقيق الذات وغيرها .

(٣) الحاجات الاجتماعية مثل الحاجة إلي الآخرين في تكـوين العلاقـات ، الحاجة للانتماء ، الحاجة للمشاركة مع الآخرين .

(٤) الحاجة إلي تحقيق الذات والقيام بالأدوار في المجتمع .

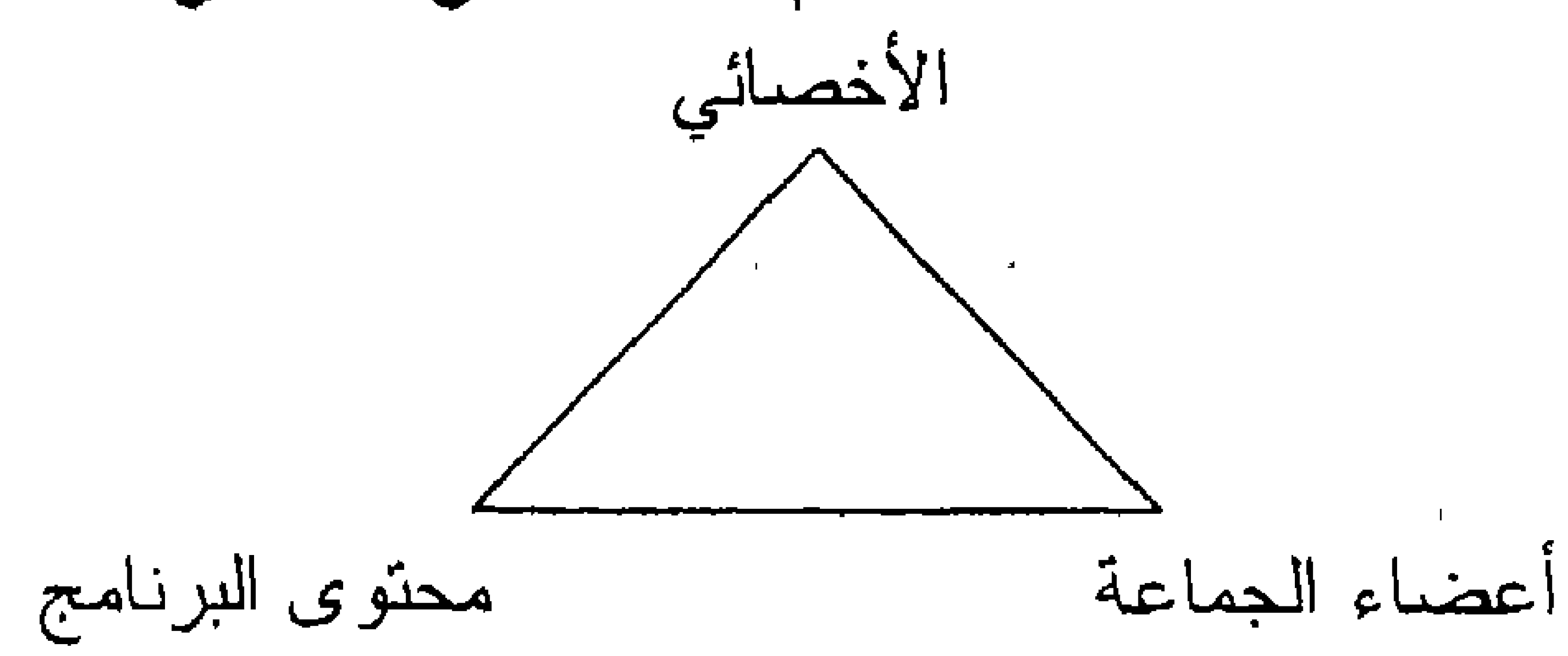
(٥) الحاجة للتحصيل والمعلومات والثقافة وهي حاجة يبحث عنهـا معظـم الأفراد في الوقت الحالي نظراً لانتشار نظم المعلومات وزيـادة التـراكم المعرفي الذي كون تراث ثقافي واضح يوجه سلوك الأفراد والمجتمع .

وبالتالي يمكن أن يحقق البرنامج إشباع تلك الحاجات مما يدعم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء وبعضهم البعض وبين الأخصائي كممثـل للمؤسـسة ولكن لا نستطيع أن نحدد أن إشباع الحاجات هو الدافع الوحيد لتكوين الجماعات حيث أن دوافع أخري تساهم في تكوين دوافع أخري للانضمام إلي الجماعات .

العناصر التي يقوم عليها وضع البرنامج :

يمر أعضاء الجماعة بمراحل النمو المختلفة ولكل مرحلة من هذه المراحل سماته ومتطلبات فعليه إدراكها وأن يلم بإمكانيات المؤسسة التي تساعده في تنفيذ هذه البرامج وكذلك وظيفة المؤسسة والهدف الذي ترمى إلى تحقيقه .

وهناك ثلاث عناصر أساسية يقوم عليها وضع البرنامج:



١. أعضاء الجماعة :

قدراتهم و إمكانياتهم ورغباتهم وميولهم وجنسهم وسنهم والمستوى الاجتماعي والاقتصادي وحالتهم النفسية ويجب مراعاة تلك المتغيرات عند وضع وتصميم البرنامج .

٢. الأخصائي :

بمهاراته وعلاقاته وخبراته وبدوره باعتباره الوسيط بين الجماعة والمؤسسة. فيجب أن يكون على علم ودراية بحاجات أعضاء الجماعة المناسبة لكل مرحلة من مراحل النمو، كما يكون واعياً بدوره مع الجماعات المختلفة فدوره مع الجماعات الصغيرة يختلف عن دوره مع الجماعات كبيرة الحجم بالنسبة لوضع البرنامج ، كما أن دوره مع الجماعات (صغيرة السن) يختلف مع جماعات الشباب في وضع البرنامج .

ولكل هذا يتطلب من الأخصائي المهارة والمعرفة الكافية للحصول على المعلومات التي توضح له ميول هذه الجماعة وحاجاتها ورغباتها للأخذ في الاعتبار عند وضع وتصميم البرنامج .

٣. محتوى البرنامج :

ويقصد بها وسائل التعبير التي يحتويها أي برنامج ، ولابد وأن تتناسب محتوى البرنامج مع حاجات الأعضاء وميولهم.

كما يقصد بمحتوى البرنامج وما تنتج عنها من عملية التفاعلات بين الأعضاء ويختلف محتوي او مضمون البرنامج باختلاف المؤسسات فالبعض يركز على عمليات الترويح وقت الفراغ وتهتم بعض المؤسسات بالأسرة ومشكلاتها فيتضمن البرنامج العلاقات الأسرية والأدوار الاجتماعية كما تهتم المؤسسات الصحية بجوانب الوقاية أو العلاج الصحية فيتجه مضمون البرنامج في هذا الاتجاه .

ويجب على الأخصائي الإلمام بالوسائل المختلفة التي تعتبر بمثابة وسائل تعبير عن مضمون البرنامج .

البرنامج وتحقيق أهداف طريقة خدمة الجماعة :

تري ويلسون وريلاند " **Wilson and G.Ryland** " أن الأنشطة النابعة عن البرنامج تسهم في تحقيق النمو الانفعالي والاجتماعي للأفراد ، وذلك عن

طريق ما تمد به الأفراد من نماذج وأنماط سلوكية مرغوبة ، بل وتفرض قيوداً معينة وتوفر لهم الأمن .

كما يوفر نشاط البرنامج فرص الصداقة والتعبير عن المشاعر ويكتسب الأفراد تقدير الأعضاء الآخرين وتزداد القيم الاجتماعية للأعضاء كلما تعلموا الحياة المشتركة وزادت خبراتهم في التعامل مع بعضهم البعض في الجماعة ، فكل عضويتهم بعلاقتهم مع الآخرين ، ولكنهم يجهلون الطريقة لتكوين مثل هذه العلاقات ولذلك فإن محتويات البرنامج تمدهم بغرض التفاعل مع الآخرين وتوبط من روابط العلاقات ونموها .

أما بالنسبة للجماعة فإن أوجه نشاط البرنامج كفيلة بتحقيق تكامل الجماعة وزيادة معدل تفاعل الأعضاء ، وتزيد من فرص استقرارهم وتقلل من فرص الصراع بينهما .

ولذا يعتبر البرنامج أداة تفاعل الجماعة وبدونه لا يمكن أن تستمر وتنمو وتتطور وتؤثر في أفرادها وتشبع حاجاتهم وميولهم المختلفة .

ويمكن النظر للأهداف التي يحققها البرنامج ومدي اتساق تلك الأهداف مع أهداف خدمة الجماعة فيما يلي :

١. <u>البرنامج وسيلة لاستثارة التفاعل بين الأعضاء</u> :

يتعذر استمرار الجماعة بدون استمرار عملية التفاعل بين الأعضاء . وإن لم يكن هناك ما يربط الأعضاء ويحول اهتماماتهم أو أهدافهم المشتركة إلي واقع . فإنه يصعب التوصل إلي الأهداف التي تسعي إليها .

أما إذا ارتبط الأعضاء في اتصال بعضهم ببعض عن طريق دعوتهم لمناقشة جماعية تستثير التفاعل وقيام الأعضاء برحلة أو مشروع جمعي يتولد فيها مواقف تستدعي التفاعل .

٢. <u>البرنامج كمحور للتفاعل وترجمه الأهداف</u> :

يدور تفاعل الأعضاء حول البرنامج وما يتضمنه من مواقف أو أشخاص أو استجابات أو استعدادات فالحفل أو الندوة أو المشروع الذي يفكر الأعضاء القيام به كلها تصبح محور للتفاعل ومن ثم يقدم البرنامج للأخصائي وسائل غير مباشرة للتأثير في الجماعات وأعضائها وتحقيق أهداف الجماعة .

٣. **البرنامج كوسيلة لنمو الإحساس بالانتماء :**

كثيراً ما يفقد البعض مشاعر الانتماء ولعل من أصعب الأمور على الإنسان أن يجد نفسه في موقف ينعزل فيه عن الناس ويفقد ارتباطه بهم ويضعف إحساسه بالانتماء ، فالطفل الصغير الذي تعود الهروب من الأسرة والمريض الذي يتطلب علاجه البقاء في المستشفي لمدة طويلة والعامل الذي انتقل إلي بلد آخر سعياً وراء العمل الأفضل كل منهم يسعي إلي الانتماء ومن ثم فإن برامج خدمة الجماعة في مؤسسات الأحداث أو دور المسنين والمستشفيات أو غيرها الغرض منها تنمية تلك المشاعر .

٤. **البرنامج أداة لتكوين العلاقات بين الأفراد والشعور بالأمن :**

يعتبر البرنامج وما يتضمنه من أنشطة وتفاعلات ــ الوسيلة لتكوين العلاقات بين الأفراد وكذلك تنمية الشعور بالأمن ، خاصة الذين يفتقرون إلي تلك المشاعر بسبب ظروفهم الخاصة .

٥. **البرنامج وسيلة لاستثارة الطاقات الكامنة لدي الأفراد واستغلالها إلي أقصي حد ممكن :**

عن طريق اكتشاف الفرد لذاته وقدراته وإتاحة فرص الممارسة والتدريب .

٦. **البرنامج وسيلة للتدريب على مواجهة مواقف اتخاذ القرار وأسلوب التفكير الجماعي :**

تهتم خدمة الجماعة بمساعدة الأعضاء في تحسين أدائهم الاجتماعي وعملية اتخاذ القرارات خلال المناقشات عملية ملازمة للأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد .

٧. **البرنامج أداة لضبط السلوك الفردي والجماعي وتنمية المعايير :**

بعض أنشطة البرنامج تتطلب ضوابط من نوع ما ويتعلم الفرد كيف يضبط سلوكه أو رغباته وإشباعاته وكيف يمكن أن يتنازل في بعض الأوقات لصالح الجماعة ككل .

٨. **البرنامج أداة لتشخيص المشكلات أو الصعوبات ومظاهر سوء التكيف الشخصي والاجتماعي :**

ويبدو هذا خلال ملاحظة الأخصائي للأعضاء أثناء ممارستهم لأوجه نشاط البرنامج فالعدوان أو السيطرة المفرطة أو الأنانية الزائدة أو القلق والتردد الدائم كلها أعراض يمكن اكتشافها خلال ممارسة الأعضاء للبرنامج .

٩. <u>البرنامج وسيلة لربط الجماعة بالمجتمع</u> :

لا تنعزل الجماعة أو حتى المؤسسة عن المجتمع فالجماعة جزء من المؤسسة وهما جزء من المجتمع الأكبر .

<u>وسائل التعبير عن مضمون البرنامج</u> :

أولاً : المعسكرات .

ثانياً : الرحلات والزيارات .

ثالثاً : المناقشة الجماعية .

رابعاً : الأشغال الفنية .

خامساً : اللعب .

سادساً : الموسيقى .

ومما لاشك فيه أن هذه الوسائل تستخدم بأسلوب يتناسب وخصائص مرحلة النمو التي يمر بها الأعضاء .

كما يجب على الأخصائي الاجتماعي الإلمام بالوسائل المختلفة والهدف الذي تستخدم من أجله ، فالمعسكرات والرحلات والزيارات هي الوسيلة للاحتكاك بالواقع والتعليم من خلال الخبرات الهادفة المباشرة .

وتعتبر المناقشة الجماعية وسيلة للتعبير عن الذات وتعلم أسلوب التفكير الجماعي وتنمية الفكر .

<u>أولاً : المعسكرات</u> :

إذا نظرنا إلى المعسكرات فهي تعني في مفهومها أن يعيش الإنسان حياة بسيطة بين أحضان الطبيعة وتكون خبرته من خلال الممارسة الفعلية وأن يتخذ من الطبيعة مجالاً للمعرفة وأن يعيش في تناسق وتوافق وتناغم مع ما توفره له الطبيعة من إمكانيات ومن خلال الحياة مع الجماعة وتحت إشراف أخصائيين مؤهلين تهيئ له الفرصة لأن يكتشف وينمى إمكانياته الجسمانية والذهنية والاجتماعية وبالتالي يسمو ويرقى .

<u>أهداف المعسكرات</u> :

تتلخص أهداف المعسكرات في تنمية الإحساس بأن الإنسان جزء لا يتجزأ من الطبيعة وفى تربية الفرد للحياة الصحية والتربية لوقت الفراغ ، وتنمية الشخصية والتربية للحياة الديمقراطية وأخيراً وليس آخراً التربية الوجدانية وهى كالآتي :

١. تنمية المهارات للمشتركين في المعسكر .
٢. تنمية القدرة للعمل مع الجماعة وتحمل المسئولية .
٣. تنمية روح المخاطرة .
٤. تنمية الاعتماد على النفس .
٥. تنمية الحس الجمالي وتذوق الطبيعة .
٦. تهيئ المعسكرات خبرة تربوية إبتكارية للحياة التعاونية مع أعضاء الجماعة .
٧. تنمية الفرد جسمانياً وعقلياً واجتماعيا ووجدانياً من خلال المغيشة المتعاونة في الخلاء . (تنمية شخصية الفرد)
٨. الاستفادة من وقت الفراغ أو التربية الترويحية .
٩. التربية للحياة الديمقراطية .
١٠. التربية الوجدانية وتنمية المعاني الروحية كالقدرة على العطاء والحب والولاء والعطف والاحترام .

أنواع المعسكرات :

١) بالنسبة للهيئة المنظمة :

إما أن تكون وزارة أو جامعة أو مدرسة أو منظمة تطوعية أو نقابة أو نادي .

بالنسبة للأعضاء المشتركين:

إما أن يكونوا طلبة أو عائلات أو مسنين أو مجموعات خاصة.

٢) بالنسبة للمدة:

هناك معسكرات اليوم الواحد ومعسكرات نهاية الأسبوع ومعسكرات طوال فصل الصيف .

٣) بالنسبة للرغبات الخاصة:

وقد تكون معسكرات رياضية أو فنية أو معسكرات تدريب لمهارات خاصة .

٤) بالنسبة للأغراض الخاصة:

مثل المعسكرات الخاصة بالمتأخرين عقلياً أو المضطربين عاطفياً أو المعسكرات الخاصة بالمعوقين جسمانياً .

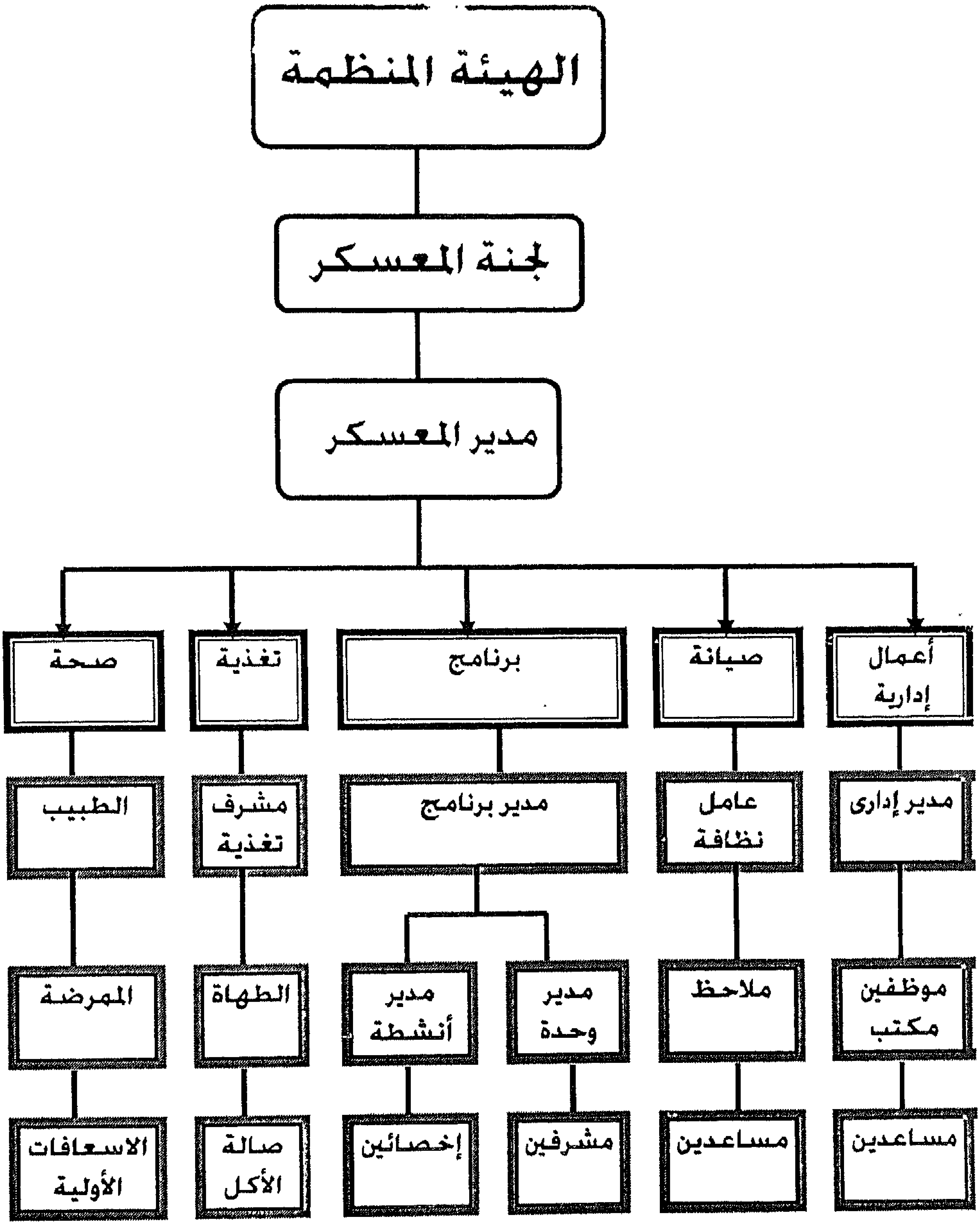
تنظيم المعسكر :

المعسكر ما هو إلى مجتمع صغير بمجموعة أفراد يعيشون معاً وينمو من خلال ذلك الإحساس بالجماعة وتنمو الاتجاهات وتتكون العادات ويشغل هذا المجتمع منطقة جغرافية محددة ومن الواضح أن المعسكر من الوجهة النفسية والاجتماعية والجغرافية ما هو إلى مجتمع وإذا نظرنا إلى مجتمع المعسكر فإننا نرى أن كل الوظائف الحيوية التي نجدها في المجتمع نجدها أيضاً في المعسكر.

فهناك توفير المأوى والمأكل ، وكذلك تهيئة برنامج تربوي وآخر ترويحي وهناك الخدمات الصحية وأيضاً المرافق العامة مثل الكهرباء والطرق ووسائل الاتصال ، كذلك هناك خدمات قد يحتاجها مجتمع المعسكر من حيث النظافة والغسيل والأعمال الإدارية .

وبذلك فهناك ضرورة ملحة لوجود إدارة لمجتمع المعسكر .

تنسيق مجتمع المعسكر



الاعداد للمعسكر :

١. تحديد الهدف من المعسكر ثم تحديد الوسائل التي تؤدى إلى هذا الهدف من (اختيار موقع المعسكر – مدته – برنامج المعسكر) .
٢. الاختيار الجيد لمكان المعسكر بما يتناسب مع هدفه ويتمثل الاختيار الجيد في (توفير المياه الصالحة للشرب – القرب من مركز الخدمات – أن يكون صحي – وجود وسائل اتصال – وجود وسائل مواصلات) .
٣. تحضير أدوات المعسكرات والمهمات .
٤. وضع برنامج يتناسب مع هدف المعسكر وأن يكون البرنامج قابل للتعديل والتغيير تبعاً للظروف الطارئة .
٥. تحديد إدارة المعسكر . (كما سبق)

تنظيم المعسكر :

- يقسم المعسكر إلى جماعات صغيرة متجانسة وتقيم كل جماعة في خيمة واحدة وتختار كل جماعة رئيساً لها.
- يمثل الرؤساء لكل جماعة مجلس إدارة المعسكر ويشتركون في وضع البرنامج .
- يشكل مجلس الإدارة لجان لمباشرة وتنفيذ البرامج والخدمات التي يتطلبها المعسكر مثل:
  ١. اللجنة الثقافية
  ٢. اللجنة الفنية .
  ٣. اللجنة الرياضية .
  ٤. اللجنة الاجتماعية .
  ٥. لجنة التغذية .
  ٦. لجنة الخدمة العامة .
- توزع الجماعات على الأعمال الدورية بالمعسكر بطريقة الدوري على أن تنشأ سجلات لتسجيل أعمال الدوري .

وينقسم الدوري بالمعسكر إلي :

١. الدوري العام .
٢. دوري الاستعلامات .
٣. دوري المكتبة وعمل المجلات .

٤. دوري الاذاعة .
٥. دوري الاسعاف .
٦. دوري المطبخ والمطعم .

ثانيا : الرحلات والزيارات :

الرحلة عبارة عن جولة منظمة تقوم بها المؤسسة لتحقيق هدف محدد وهى قد تكون قصيرة كما قد تكون لمدة طويلة وقد تكون بقصد الترويح والتعارف والتعليم والتثقيف أو غير ذلك مما تهتم به المؤسسة .

ويقصد بالرحلة كل جولة تعاونية منظمة يقوم بها الهيئة أو المؤسسة لتحقيق هدف معين فهي انتقال أعضاء الجماعة من مؤسستهم لمشاهدة الواقع المطلوب دراسته في مكانه ويتم الانتقال وفق خطة وضحت بالتعاون فيما بينهم وبين المؤسسة التي ينتمون إليها والالتزام بهذه الخطة قبل وأثناء وبعد تنفيذ الرحلة بقصد تحقيق هدف معين .

أهداف الرحلات والزيارات :

١. تتيح الفرصة للأعضاء للتعبير عما في نفوسهم ورغباتهم وهى فرصة للأخصائي الجماعة لزيادة تعرفه بأعضاء الجماعة والتعرف على ميولهم وهواياتهم ورغباتهم.
٢. تتيح الرحلة أو الزيارة الفرصة للابتكار من خلال تفاعلهم مع الطبيعة .
٣. توسع من دائرة معارف الأعضاء كما تثير حب الاستطلاع والتشويق لمعرفة كل ما هو جديد.
٤. اكتساب الخبرات الجماعية عن طريق مناقشة الأعضاء لاختيار الرحلة ومكانها وقيمة اشتراكها وتنظيمها .
٥. هي وقت طيب للتحرر والانطلاق ووسيلة للترويح وشغل أوقات الفراغ بما هو مفيد لعضو الجماعة، ولكي تؤدى الرحلات والزيارات دورها وتحقق أهدافها فإن الجماعة تقوم بدور كبير في الإعداد والتنظيم والمتابعة والتقويم.

أ. **مرحلة الإعداد للرحلة :**

وهى مرحلة هامة بالنسبة لأخصائي الجماعة ففيها يهتم بالإعداد بداية من الإعلان عن موعد الرحلة بوقت كافي وتحديد هيئة الإشراف ومدة الرحلة وعرض برنامج الرحلة على الأعضاء والاتفاق على وسائل الاتصال وعمل

الترتيبات إذا كانت الرحلة لمدة أيام (أماكن المبيت) والتغذية وجودتها ومدى كفاياتها .

ب. **مرحلة التنفيذ :**

يقع العبء في تنفيذ الرحلة والالتزام بما وضع لها من تخطيط الأخصائي فهو يحاول التأكد من استعداد الجميع للرحلة طبقاً للدليل الموضوع ويقوم بإشراك الأعضاء في المسئوليات المختلفة في الرحلة ويحاول بقدر الإمكان تذليل الصعوبات التي تواجهه .

ج. **مرحلة التقويم :**

يساعد الأخصائي الأعضاء على تقويم الرحلة من عدة جوانب أهمها : الأهداف ــ إجراءات تنفيذ الرحلة ــ سلوك الأعضاء أثناء الرحلة ــ الصعوبات وكيفية التغلب عليها .

ثالثاً : المناقشة الجماعية :

هي قيام جماعة متعاونة فيما بينها على اختيار مشكلة معينة وتحديد أبعادها وتحليل جوانبها واقتراح الحلول لها واختيار الحل المناسب بعد ذلك عن طريق الإجماع أو عن طريق الأغلبية وتكون وسيلة الاتصال الحديث الشفوي وتتم تحت توجيه قائد للمناقشة لأجل الوصول إلى الحل التعاوني وهذا يعنى أن هناك ثلاثة عناصر يتضمنها هذا التعريف هي :

١) الجماعة ويقصد بها شخصان فأكثر تجمعهم خصائص مشتركة عامة .
٢) إن المناقشة تتم في شكل كلام شفوي .
٣) إن الهدف من المناقشة هو التعاون في الوصول إلي حل للمشكلة يقبله الجميع ، وبهذا المعنى فالمناقشة المؤدية للغرض هي تلك المناقشة التي تتبع فيها الطريقة المعروفة بطريقة حل المشكلات أو بطريقة التفكير العلمي ويقصد بهذا النوع من التفكير هو قيام الجماعة بالتحقيق في الموضوع واستكشاف الوضعية ، وتقصى أبعاد المشكلة ، وتقييم الأمر تقييماً جيداً .

أهمية المناقشة الجماعية :

المناقشة الجماعية صلب عملية التفاعل والحوار المتبادل في الجماعة وتهتم طريقة خدمة الجماعة بها وتعتبر أهم وسائل التعبير التي تستخدمها لمساعدة الأفراد والجماعة على التغير والنمو .

١. وسيلة من وسائل التعبير في خدمة الجماعة

حيث أن أي برنامج تمارسه الجماعة يتطلب أن تشترك الجماعة في وصفه بمساعده الأخصائي وهذه العملية في مضمونها ما هي إلا مناقشة جماعية تحدث داخل الجماعة وتحت ريادة أخصائي الجماعة إلى جانب ذلك فحينما يمارس الأخصائي البرنامج مع الجماعة فهو يستخدم المناقشة الجماعية كي تتضح من خلالها آراء ومقترحات الأعضاء نحو البرنامج الذي يفضلون ممارسته .

٢. أداة لتغيير الاتجاهات والمعتقدات

المناقشة تعقبها قرارات جماعية تؤثر في اتجاهات الأعضاء ، ومن ثم تؤثر أيضاً في تغيير معايير الجماعة والأعضاء وبالتالي تقل مقاومة أعضاء الجماعة لتغيير الاتجاهات .

٣. المناقشة وسيلة أساسية لصنع واتخاذ القرار

فمن خلال المناقشة يحاول الأعضاء عرض أفكار ومعلومات وبيانات وآراء حول موضوع معين أو مشكلة معينة من خلال تقديم الأفكار والآراء وتحليلها يستطيع الأعضاء التوصل إلى القرارات التي ترتبط بموضوع معين أو مشكلة معينة .

<u>أهداف المناقشة الجماعية</u> :

١. توفر فرص الاستفادة من الخبرات الفردية للأعضاء باعتبار هذه الخبرات مصدر قوة الجماعة مما يساعد على استمرارها فى تحقيق أهدافها .
٢. الارتقاء بالتبادل الحر لأفكار الأعضاء بحصول كل عضو على معلومات وخبرات مرتبطة بموضوع المناقشة .
٣. يمكن غرس روح البحث الدائم والمشاركة في الجهود الجماعية عن طريق القيادة الديمقراطية التي تسود الجماعة وبذلك يتحرك الإحساس الخاص بكل عضو بالمسئولية والقدرة على التفكير الواقعي .
٤. محاولة الوصول إلى الفهم والإقناع اللذان سوف يتم ترجمتهما إلى فعل أو أسلوب إيجابي .

رابعاً : الأشغال الفنية:

ميدان الفنون واسع وأنواعه عديدة لا مجال لحصرها وأهم مـــا نركـــز عليه الفنون التي تقبل عليها الجماعات في أوقـــات الفـــراغ والتـــي تتـــسم بالسهولة .

مثل :

- الرسم .
- أشغال الورق .
- أعمال الصلصال .
- الحفر على الخشب .
- النجارة .
- الخرز .
- شغل الإبرة .
- شغل الجوخ .

ودور الأخصائي في ذلك تبسيط المعلومات المقدمة لأعضاء الجماعة وحتى يمكن استيعاب تلك الفنون ويحاول الأخصائي إشراك الأعضاء من لديهم الخبرة في تلك الفنون للتوضيح أمام باقي أعضاء الجماعة ويشجعهم باستمرار علـــى الابتكار في هذه الفنون ويحمسهم بعمل معرض لعـــرض منتجـــاتهم وتقـــديراً لجهودهم .

خامساً : اللعب :

اللعب بصفة عامة هو أي سلوك يقوم به الفرد بدون غاية عمليـــة مـــسبقة وتحاول نظريات اللعب تفسير لماذا لابد أن يلعب الأشخاص في كل الأعمـــار فنجد منها نظرية الطاقة الزائدة التي تعتبر اللعب تنفيساً ضرورياً للطاقة الزائدة عند الفرد .

وهناك النظرية الغريزية التي تقول أن اللعب يستند إلي أساس غريزي فهو نشاط ضروري لتدريب وتهذيب الغرائز والدوافع مثل المقاتلة والعدوان. وهناك نظرية تجديد النشاط بالتسلية والرياضة كشئ ضروري بعد التعب والإجهاد في العمل .

أما من جانبنا في خدمة الجماعة فنري أن اللعب حاجة نفسية واجتماعية لابد أن تشبع واللعب مخرج وعلاج لمواقف الإحباط في الحيـــاة اليوميـــة فعـــضو

الجماعة الذي لا يختاره أقرانه في موقف قيادي قد نجد مخرجاً في وضع لعبه في صف ويقودهم ويتولي الموقف القيادي الذي أفتقده .

واللعب نشاط دفاعي تعويضي فالفرد الذي يفتقد العطف والاهتمام داخل المنزل يعوض ذلك عن طريق اللعب مع رفاق يحبونه ويهتمون به خارج المنزل واللعب كوسيلة من وسائل التعبير تستخدم أكثر مع جماعات الصغار والمضطربين نفسياً وهى وسيلة هامة فهم لا يلعبون لمجرد التسلية والترويح فقط بل أيضاً لمحاولة اكتساب المزيد من المعارف والمهارات .

يكاد اللعب أن يكون مهنة الطفل وبذلك يمكن التعرف أكثر على مشكلاته وتشخيصها ويمكن للأخصائي توجيه الطفل فى اللعب بأحد أسلوبين :

- اللعب الحر أو الغير موجه وهم يساعد في علاج الاضطرابات.
- اللعب الموجه وفيه يحدد الأخصائي مسرح اللعب – تصميم اللعب وأدواته بما يتناسب مع عمر العضو ومشكلاته ويترك للعضو حرية اللعب.

فاللعب وسيلة لضبط وتوجيه وتصحيح السلوك كما أنه يساعد العضو على التعبير عن مشكلاته وصراعاته ويحقق له قبولاً أفضل لذاته وينفس من خلاله انفعالاته بصورة سليمة .

استخدام اللعب في التشخيص :

يلاحظ أن العضو المضطرب نفسياً يسلك في لعبة سلوكاً يختلف عن العضو العادي الصحيح نفسياً فالفرد عادة يعبر رمزياً أثناء لعبة عن خبراته في عالم الواقع أما المضطرب يعبر عن مشكلاته وصراعاته وحاجاته غير المشبعة وانفعالاته المشحونة أثناء لعبة ويسقط كل ذلك على الدمي واللعب وهذا يسهل تشخيص ما يعاني منه من انفعالات ومشكلات وبذلك يمكن دراسة سلوك العضو عن طريق ملاحظته أثناء اللعب بهدف تشخيص مشكلاته ويمكن ملاحظة سلوكه خارج غرفه اللعب حتى يكون في وضع طبيعي وهو في بيئته الحقيقية .

سادساً : الموسيقي :

الموسيقي هي البهجة ، الضحك ، الحركة ، الحرية ، الابتكار ، والتعبير عن الذات والموسيقي تشكل جزءاً هاماً من حياة الفرد فمنذ أن كان طفلاً فهو يحتاج إليها في وجوده اليومي فهو يستمع إليها في غناء أمه ، ويستمتع بالحركة

الإيقاعية أثناء هدهدته ، يلعب بصوته ويسمع أصواتاً محيطة إذا أراد شيئاً فهو بصدد صوتاً فيجد هذا الشئ .

والموسيقى يمكن من خلالها تنمية شخصيته بطريقه متوازنة ومتكاملة .

إن الفرد بصرف النظر عن عمره يمكنه أن يشارك في الأنشطة الموسيقية إلا أن مستوي هذه الأنشطة يختلف باختلاف العمر والخبرة والممارسة والتدريب وفى النهاية فإن الأنشطة الموسيقية الهدف منها التعبير عن الذات.

ويمكن تصنيف الأنشطة الموسيقية إلى فئات ثلاث:

١) الاستماع والتذوق

ويعتبر الاستماع هدف التعليم الموسيقي المنظم وهو خبرة نشطة يستجيب فيها المتعلم باستجابات حركية ثم تصبح استجابة انفعالية وأخيراً استجابة عقلية معرفية في أرفع صورها.

٢) الأداء الموسيقي

وهو يتضمن خبرتين هما الغناء والعزف بالآلات الموسيقية والغناء يتضمن استخدام الآلة . لإصدار ترددات معينة أما العزف بالآلات فيتضمن استخدام وسائط أخري لإصدار نفس الأصوات .

٣) الإنتاج الموسيقي

إن الموسيقي هي إنتاج لفرد ما وعندما ينتج الفرد عملاً موسيقياً فإن ذلك يعد من قبيل التعبير الذاتي عن فكرة أو مجموعة أفكار.

<u>الوسائل التي يستخدمها الأخصائي للتعرف على احتياجات الأعضاء من برامج الجماعة:</u>

تختلف احتياجات الأعضاء من البرامج ويمكن للأخصائي التعرف على هذه الاحتياجات بوسيلة أو أكثر من وسائل جمع المعلومات.

وهناك شروط عامة يجب مراعاتها في جميع وسائل جمع المعلومات التي يستخدمها الأخصائي وهى :

١. **السرية**

يجب تأكيد سرية وأمن المعلومات التي تجمع عن أعضاء الجماعة وتدوينها وتسجيلها في شكل رمزي لا يستطيع الأفراد الآخرون قراءته .

٢. **التخطيط**

يجب التخطيط والتحديد المسبق لاستخدام وسيلة جمع المعلومات وتحديد المعلومات المطلوب الحصول عليها والهدف من الحصول عليها.

٣. **التنظيم**

يجب تنظيم المعلومات التي يتم الحصول عليها في تسلسل ووضوح.

٤. **الدقة**

ويتضمن ذلك الدقة في استخدام وإجراء الوسيلة والدقة في تحري المعلومات بحيث تكون مطابقة للواقع .

٥. **الموضوعية**

عدم التميز من جانب الأخصائي في استخدام الوسيلة .

٦. **المعيارية**

أي الحكم على عضو الجماعة في ضوء المعايير الخاصة يجنسه وعمره وثقافته .

٧. **التسجيل**

يجب التسجيل عقب الحصول على المعلومات وكذلك إضافة اسم الأخصائي الذي جمع البيانات .

٨. **الخبرة**

ويقصد بذلك خبرة الأخصائي الذي يستخدم وسائل جمع المعلومات.

أهم وسائل جمع البيانات لمعرفة احتياجات الجماعة حول البرامج

أ- **المقابلة** :

تعتبر المقابلة من أهم وسائل التعرف على احتياجات عضو الجماعة والتي في ضوءها يحصل الأخصائي على المعلومات التي تفيده في إعداد للبرنامج وتتم المقابلة بطريقة مقصودة أو غير مقصودة فيكون الغرض منها التعرف على احتياجات عضو الجماعة .

والمقابلة تتطلب من الأخصائي :

١) قبل المقابلة :

الاستعداد للمقابلة بتحديد الهدف منها وهى معرفة احتياجات عضو الجماعة .

٢) أثناء المقابلة :

تبدأ المقابلة عادة بالترحيب وحديث عام حتى لا تكون البداية جادة والأخصائي يحتاج إلى حديث التقديم الذي يشمل تكوين الألفة (العلاقة

المهنية) مع الاهتمام بالمشاركة الانفعالية والتشجيع والموافقة كل ذلك في جو آمن من التهديد يستطيع أن يقول العضو كل شئ وأي شئ .

٣) بعد المقابلة :

يجب ضرورة تعريف عضو الجماعة بأهمية التسجيل واستئذانه في ذلك وأن يقتصر التسجيل في أثناء المقابلة على الضروري وإرجاء ما يمكن إرجائه إلى نهاية المقابلة ويجب أن ينظم الأخصائي كل ما يجمع من معلومات وحفظها فى ملف خاص بالعضو أو بالجماعة ككل .

ب- المـلاحظـة :

هي ملاحظة الوضع الحالي لعضو الجماعة وعادة تكون مقصودة من قبل الأخصائي للتعرف على الميول والرغبات والقدرات والهوايات وهي في مجملها احتياجات الأعضاء التي يوضع على أساسها البرامج ، ويجب أن تتصف الملاحظة بالعمومية والموضوعية والبعد عن الآراء الشخصية ، كما لابد وأن تتصف بالانتقاد للميول والقدرات المتكررة والثابتة نسبياً والاهتمام بملاحظة وتمييز السلوك العرضي عن السلوك الثابت .

ج- المصادر :

سواء كانت المصادر بشرية مثل (الأصدقاء ـ الأهل ـ المدرسين) أو غير بشرية مثل السجلات والبطاقات .

د- التعرف على خصائص مراحل النمو :

لكل مرحلة من مراحل النمو خصائصها الجسمية والعقلية والنفسية والعقلية التى يمكن من خلالها التعرف على احتياجات الأعضاء من البرامج وهذا يتطلب من الأخصائي تفهما واضحاً لخصائص كل مرحلة حتى يقابل هذه الخصائص بالبرامج المناسبة .

أنواع البرامج :

تختلف أنواع البرامج من مرحلة نمو إلي أخري تبعاً للميول والحاجات والقدرات الجسمية والعقلية والاجتماعية للفرد .

١. البرامج الاجتماعية .
٢. البرامج الثقافية .
٣. البرامج الرياضية .
٤. البرامج الفنية .
٥. البرامج التوجيهية والإرشادية .

أولاً : البرامج الاجتماعية :

ويهدف هذا النوع من البرامج إلي تنمية المهارات الاجتماعية لدي أعضاء الجماعة، وتتمثل في حفلات السمر، والموسيقى، والخدمة العامة والتطوع .

ثانياً : البرامج الثقافية :

وهدف هذه البرامج التثقيف الذاتي وتنمية القدرة العقلية والثقافية للعضو، وتتمثل في القراءة والمناقشة المثمرة حول الموضوعات والقضايا والظواهر الاجتماعية الموجودة في المجتمع .

ثالثاً : البرامج الرياضية :

الهدف من هذا النوع من البرامج هو إيجاد فرص مناسبة للعضو للاشتراك في النشاط الرياضي لكي ينمو جسمه نمو متزناً واكتساب القدرة على تناسق الحركة والتدريب على كثير من التعاون والنظم.

وتشمل هذه البرامج المعسكرات والرحلات والزيارات والألعاب الرياضية.

رابعاً : البرامج الفنية :

وتشمل الرسم ، النحت ، أشغال الورق – الصلصال – النجارة – الخرز – شغل الإبرة وأعمال الجوخ .

ومن مميزات هذا النشاط التشجيع على الابتكار والتعبير عن الاحاسيس المرهفة للأعضاء .

خامساً : البرامج التوجيهية والإرشادية :

كان التوجيه والإرشاد في الماضي يتم دون أن يكون له صفة علمية أو برنامج منظم ولكنه تطور وأصبح له نظرياته وطرقه ومجالاته والمعروف أن كل عضو يمر خلال مراحل النمو بمشكلات يحتاج للإرشاد من أجل مواجهتها والتغلب عليها ، وكذلك فإن الجماعة تحتاج للتوجيه والإرشاد ، وقد أصبح الإرشاد والتوجيه ضرورة ملحة وماسة في الأسر والمدارس والجامعات والمؤسسات المختلفة .

ومن العوامل التي زادت من حاجة الأفراد والجماعات للتوجيه والإرشاد ما يلي:

١) التغيرات الأسرية.
٢) التغير الاجتماعي.
٣) التقدم العلمي والتكنولوجيا.
٤) تطور التعليم .

٥) زيادة أعداد الطلاب في المدارس والجامعات .
٦) التغيرات في العمل .

تقويم البرنامج :

من عناصر طريقة العمل مع الجماعات البرنامج، كما يعتبر التقويم أحد عمليات طريقة العمل مع الجماعات التي يحاول فيها الأخصائي قياس طبيعة الخبرة الجماعية في علاقتها بأهداف ووظيفة المؤسسة .

ولكي يقوم البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات لابد وأن نتبع الخطوات الآتية:

١) تحديد أهداف البرنامج ونتائجه .
٢) تصميم التقويم.
٣) تحديد محكات تقويم فعالية ممارسة طريقة العمل مع الجماعات .
٤) القيام بعملية التقويم .
٥) جمع البيانات .
٦) تفسير وفهم النتائج وتحايلها.

الصعوبات التي تواجه البرنامج:

أولاً: عوامل تتصل بالأعضاء

- الفروق الفردية بين أعضاء الجماعة .
- اختلاف المستوى الثقافي.
- الاختلاف في الميول والرغبات .
- عدم التجانس في سن الأعضاء .

ثانياً : العوامل التي تتصل بالجماعة

- كبر حجم الجماعة .
- عدم الاتفاق والمناقشة حول البرنامج الخاص بها .
- عدم وضوح الهدف من البرنامج .
- عدم تقبل الجماعة للأخصائي أو المؤسسة.

ثالثاً: عوامل تتصل بالبرنامج

- عدم مقابلة البرنامج لحاجات الأعضاء ورغباتهم .
- عدم تنوع البرنامج .
- جمود البرنامج.
- طول البرنامج أو قصره .

رابعاً : عوامل تتصل بالأخصائي

- قلة خبرة الأخصائي في التعامل مع الجماعات .
- عدم الاهتمام بكل ما هو جديد في مجال الخدمة الاجتماعية.
- عدم اهتمامه بالتسجيل .
- عدم قدرته على تقبل الجماعة .
- عدم الموضوعية في الحكم على سلوك الأعضاء .
- عدم اتصاله بالمجتمع الخارجي مما يعيق العمل مع الجماعة .

خامساً: عوامل تتصل بالمؤسسة

- قلة إمكانيات المؤسسة .
- عدم توافق برامج المؤسسة واحتياجات أعضاء الجماعة .
- عدم وجود متابعة للبرامج في المؤسسة .
- عدم تقيم البرنامج كل فترة .

المراجع المستخدمة

١. ابراهيم بيومى مرعى ، **العمليات الأساسية في العمل مع الجماعات (الحلقات النقاشية ، تجربة تطبيقية)** ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، ١٩٨٧ .

٢. إبراهيم بيومي مرعي ، **العمليات المهنية والتطبيقية لطريقة العمل مع الجماعات** ، القاهرة ، مطبعة المهندس ، ٢٠٠٦ .

٣. إبراهيم بيومي مرعي وعدلي سليمان، **خدمة الجماعة وعملياتها المهنية والتطبيقية**، القاهرة، بدون، ١٩٩٧.

٤. إبراهيم بيومي مرعي ، محمد حسين بغدادي، **الجماعات في الخدمة الاجتماعية** ، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٨٤.

٥. احمد فايق ، **المدخل إلى علم النفس العام** ، القاهرة ، بدون ، ١٩٦٦.

٦. احمد فوزي الصادي وآخرون ، **دراسات وتطبيقات في العمل مع الجماعة** ، القاهرة ، ١٩٩٠ .

٧. أشرف محمد عبد الغني، وسهي أحمد أمين، **الإرشاد النفسي أسس وتطبيقات**، الإسكندرية، بدون، ٢٠٠٤.

٨. السيد عبد الحميد عطية، **عمليات الديناميكية والتحليل في الجماعات**، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٥.

٩. آمال صادق ، ،أميمة أمين ،**الخبرات الموسيقية** ، القاهرة ، الانجلو المصرية ، ١٩٨٥.

١٠. تهاني عبد السلام، **إدارة المعسكرات الحديثة**، الإسكندرية، دار المعارف، ١٩٩٢.

١١. حامد زهران ، **الصحة النفسية والعلاج النفسي**،القاهرة، عالم الكتب، ١٩٨٠.

١٢. سعد جلال ، **القياس النفسي** ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٥.

١٣. عباس محمود عوض ، رشاد صالح، **علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته**، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٤.

١٤. عبد الله عبد الحي ، **المدخل إلى علم النفس** ، القاهرة ، مكتبة الخانجي، ١٩٨٢ .

١٥. عبد المنعم هاشم وآخرون ، **العمل مع الجماعات** ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٠.
١٦. على فالح هنداوي، **سيكولوجية اللعب**،عمان،دار حنين للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
١٧. عمر بشير الطويبي ، **المناقشة الجماعية أصولها ومبادئها** ، ليبيا – تونس ، الدار العربية للكتاب ، ١٩٨٤ .
١٨. ماجدي عاطف محفوظ ، **استخدام أخصائي الجماعة لتكنيكي لعب الدور والمناقشة الجماعية** وإكساب الأعضاء المهارات الإجرائية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، ١٩٩٢ .
١٩. محمد شمس الدين أحمد ، **العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية**، القاهرة ، يوم المستشفيات ، ١٩٨٦ .
٢٠. محمد شمس الدين وآخرون ، **دراسات في خدمة الجماعة** ، القاهرة ، مطبعة بل برنت للطباعة والنشر ، ١٩٨٨.
٢١. محمد عاذل خطاب، أنيس عبد الملك،**برامج الجماعات**، القاهرة، بدون.
٢٢. محمد محمد عطية ، **وسائل الاتصال في المجالات الاجتماعية** ، القاهرة ، الانجلو المصرية ، ١٩٧٣ .
٢٣. نبيل إبراهيم احمد، **الاتصال في طرق الخدمة الاجتماعية**، القاهرة، زهراء الشرق ، ٢٠٠٠ .
٢٤. نصيف فهمي منقريوس ، **ديناميات العمل مع الجماعات**، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق ، ٢٠٠٤.
٢٥. هدى احمد كمال، **استخدام نموذج التركيز على المهام مع جماعات الشباب وتحقيق أهداف التنمية البيئية** ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩٩٨ .
26. **Giselle Konpeka, Social group Work A helping Process, N.J. Premtice Hall, 1972.**

الفصل السابع

التسجيل في طريقة العمل مع الجماعة والمواقف التطبيقية

التســـجيل

يعتبر التسجيل من أهم المسئوليات بالنسبة لأخصائى خدمة الجماعــة ، وهو من أهم العمليات التى تقوم الجماعة والأخصائى والموجه بها لما لها من أهمية بالغة فى الدور الذى يقوم به كل منهم وكذلك فى العرض الــذى مــن أجله تكونت الجماعة والمؤسسة التى تضم الجماعة وكذلك المجتمع المحلــى المحيط بالمؤسسة.

ويشمل التسجيل رسم خطة البرنامج ووضع الأسس التى يقوم عليــها البرنامج لتحقيق الأهداف التى من أجلها وضع هذا البرنامج ، وأيضا أثنــاء عملية التنفيذ التى تقوم بها الجماعة بمساعدة الأخصائى للوصول عن طريقها إلى إشباع الرغبات والميول ومقابلة الحاجات التى تنمو الجماعة وتتطور .

أغراض التسجيل :

١-قياس نمو وتطور الفرد داخل الجماعة :

فمما لا شك فيه أن التسجيل يساعد أخصائى خدمة الجماعة على قياس نمو وتطور الفرد داخل الجماعة، ومعرفة الفروق الفردية بين الأعضــاء ، ومعاملة كل منهم حسب حاجاته وقدراته واستعداداته ويساعد التسجيل أيضــاً على الوقوف على نوع العلاقات بين أعضاء الجماعة والمشاكل التــى قــد تعترض كل منهم ، وكذلك يساعد على تقوية روح التعاون بين الأعضاء .

٢- قياس نمو وتطور الجماعة ككل :

يساعد التسجيل على دراسة الجماعة وقياس نموها وتطورها كوحــدة قائمة بذاتها والوقوف على مميزات الجماعة ككل وما يتخلل أعضاءها مــن فروق ، وكذلك يساعد التسجيل على التعرف على نوع الجماعة من حيــث

تاريخ تكوينها وشروط الانضمام والنشاط التى تمارسه ، كذلك يساعد التسجيل على التعرف على مستوى أعضاء الجماعة الاقتصادى والثقافى ومعرفة مدى تطور الجماعة ونموها ، والتأكد من مدى ما حققته البرامج لمقابلة احتياجات أعضاء الجماعة كأفراد والجماعة ككل ومدى تقبل الجماعة للبرامج والأخصائى والمؤسسة ، كذلك معرفة مدى علاقات بين الجماعة والجماعات الأخرى ، سواء بالمؤسسة أو المجتمع الذى تخدمه المؤسسة ، ويساعد التسجيل أيضا فى دراسة ديناميكية الجماعة ومعرفة تماسكها أو تفككها ، والمشاكل التى تتعرض لها ، ومعرفة الشلل التى كونت داخل الجماعة .

٣- قياس نمو وتطور أخصائى الجماعة :

يساعد التسجيل أخصائى الجماعة على تحليل المواقف الجماعية التى تتعرض لها ودوره فى هذه المواقف ، وبذلك يزداد الأخصائى فيها لنفسه ودوره مع الجماعة . والتسجيل يساعد الأخصائى على التزود بالخبرات والمهارات التى تعاونه فى عمله مع الجماعة ويساعده أيضا على معرفة نمو أعضاء الجماعة وتطورها ، وكذلك تفهمه لرغباته واحتياجاته ، كما أن التسجيل يساعد الأخصائى على معرفة نواحى الضعف فى البرامج فيعمل على تقويتها ونواحى القوة فيعمل على الاستفادة منها لصالح أعضاء الجماعة .

ومن فوائد التسجيل أيضا مساعدة الأخصائى على نقد ذاته وتقييمها حتى يستطيع تأدية مسئولياته قبل الجماعة بطريقة أكثر إدراكا وفهما لمواقفها وعلاقات أعضائها به ، كما أن التسجيل يساعد الأخصائى على ربط جماعته بالجماعات الأخرى بطريقة مبنية ومدى استعدادهم لعملية الربط .

ويساعد التسجيل الأخصائى الجديد فى معرفة ما حققه زميله السابق من أغراض الجماعة فيعمل على استكمالها بجانب معرفته للمرحلة التى تمر بها الجماعة ومدى تطورها .

٤- مساعدة المشرف على تأدية دوره بنجاح :

يعتبر التسجيل من أهم الوسائل التى تساعد المشرف على تأدية دوره بنجاح ، فبواسطة التسجيل يمكنه الوقوف على درجة نمو وتطور الأخصائى ودوره مع الجماعة ، كذلك يعتبر التسجيل مادة حيه للمناقشة فى الاجتماعات الإشرافية التى تعقد بين المشرف وأخصائى الجماعة وتمكن المشرف من تزويده الأخصائى بالمعلومات المهنية والمهارات اللازمة عن طريق مناقشة المواقف المختلفة التى يبرزها التسجيل ومعرفة الأخطاء التى وقع فيها الأخصائى فيقوم بشرحها له وتصحيحها عن طريق العلاقة الإشرافية .

ويساعد التسجيل المشرف على أن يقف على مدى تحقق أغراض المؤسسة عن طريق برامجها وخدماتها فيمكنه أن يعدل فيها لتناسب أعضاء الجماعات والمؤسسة والمجتمع .

٥- المساعدة فى الدراسة والبحث :

يعتبر التسجيل وسيلة هامة من وسائل البحث والدراسة فالتقارير وما تحويه من معلومات وبيانات وإحصاءات تساعد المهتمين بالعمل مع الجماعات فى الاستعانة بمحتويات هذه التقارير فى البحوث والدراسات التى يجرونها من خبرات الأخصائيين الذين يعملون مع الجماعات .

٦- التعرف على المؤسسة :

تتيح التقارير الإحصائية والرسوم البيانية الفرصة للأشخاص الذين يزورون المؤسسة للتعرف عليها وعلى خدماتها ووظيفتها بطريقة سهلة وبأقل جهد ممكن .

وسائل التسجيل :

أن أهم وسائل التسجيل التى يمكن لأخصائى الجماعة استخدامها فـــى أثناء عمله مع الجماعات وهى :-

- الرسوم البيانية .
- المقاييس الاجتماعية .
- التقارير .

وفيما يلى فكرة عن كل منهم :

أولا : الرسوم البيانية :

وتستخدم تلك الرسوم فى خدمة الجماعة لتعطى للقارئ صورة صادقـة وواضحة للمعلومات والحقائق الكمية ومن مزاياها توفير الوقـــت حيـث ر يستغرق القيام بها نفس الوقوف التى يتطلبه على التقارير مثلا.

كما أنها توضح نشاط المؤسسة لغير المتخصصين مثل الزوار مثـــلا دور حاجة للرجوع إلى الملفات .

بينما تتمثل عيوبها فى أنها لا توضح الأسباب التى أدت إلى ارتفـــاع نسبة تردد الأعضاء على النادى أو انخفاض النسبة مثلا ، كما أنها لا توضح العلاقات والتفاعلات السائدة بالجماعة وتأخذ الرسوم البيانية أربعـــة أشـــكال مختلفة وهى .

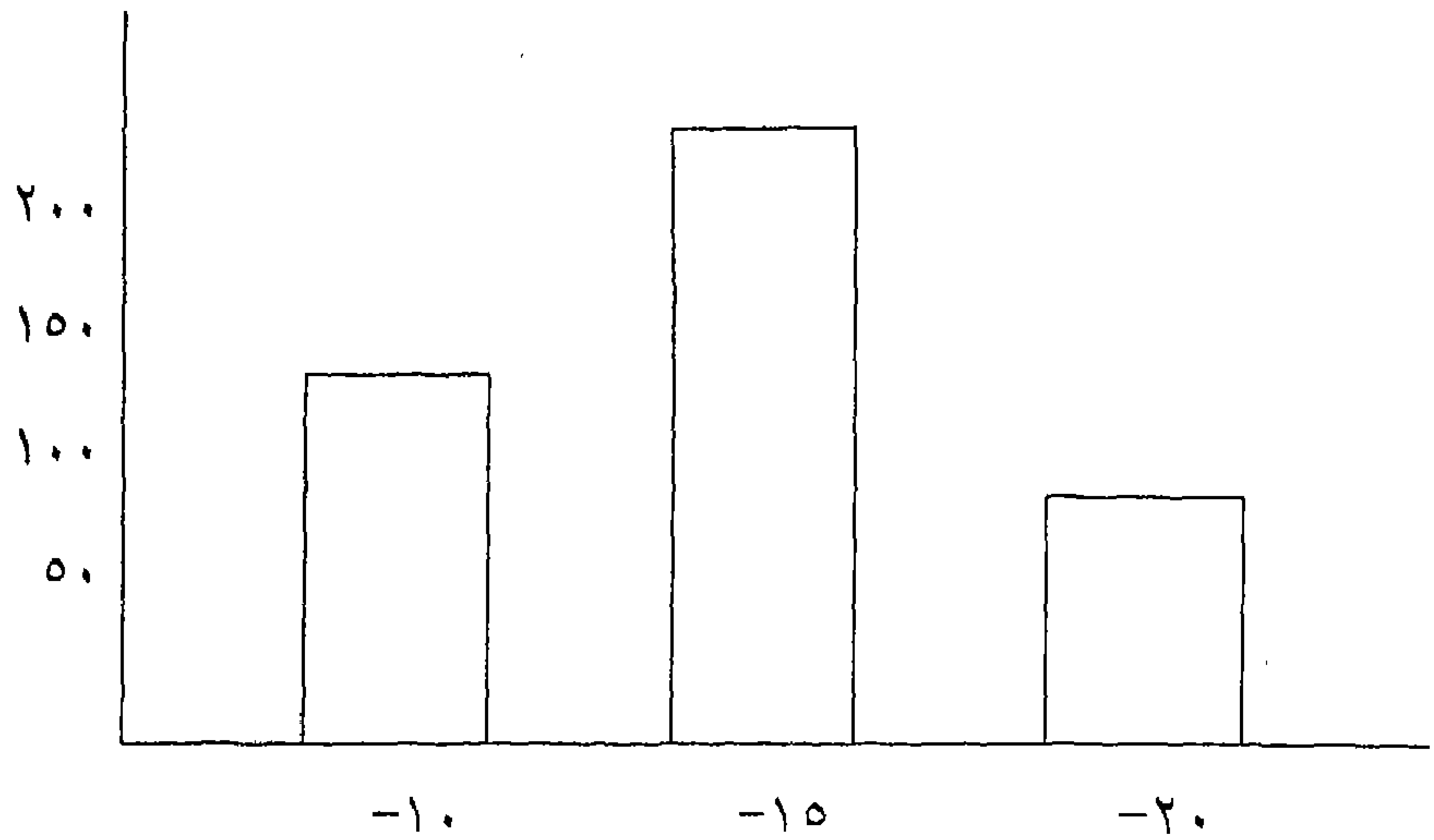
١-الأعمدة :

وتعتمد فى رسمها على محورين أفقى ورأسى ويمثل المحور الرأســى البيان الكمى أو العددى ويمثل المحور الأفقى النشاط المراد عرضه .

وتنقسم الأعمدة فى الرسوم البيانية إلى ثلاثة أقسام :

(أ) الأعمدة البسيطة :

وتستعمل عندما يراد تسجيل نوع واحد من المعلومات ومقارنة المؤسسة من حيث السن .



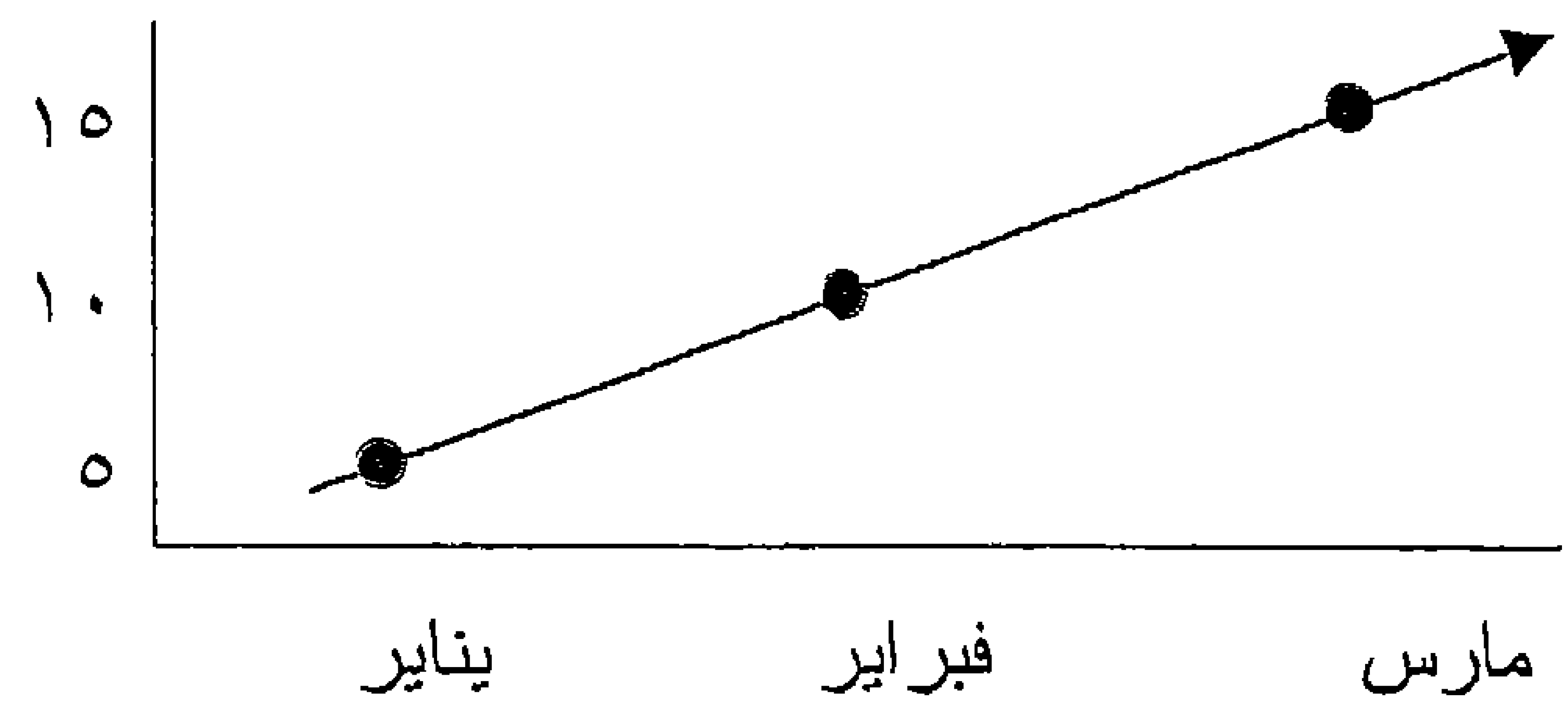
ويلاحظ فى الشكل السابق أن العضوية فى المؤسسة ترتفع فى المرحلة العمرية من ١٥ – ٢٠ وقد يكون ذلك لتناسب طبيعة نشاط المؤسسة مع خصائص تلك المرحلة العمرية أو أن نسبة هذه الفئة مرتفعة فى المجتمع المحلى بصفة عامة وعمومها يقدم الأخصائى بدراسة عدم إقبال الشباب فى المرحلة من ٢٠ فأكثر ، ومحاولة العمل على جذبهم وتواجد الأنشطة المختلفة التى تساعد على المشاركة فى عضوية هذه المؤسسة .

(ب) الأعمدة المركبة :

ويستخدم هذا النوع من الرسوم البيانية عندما يكون لدينا نوعان أو أكثر من المعلومات التى يمكن عرض كل منها بواسطة الأعمدة البسيطة

والتى يصعب مقارنة بعضها بالبعض الآخر لو سجلت وعرضت على هـذا الأساس .

ويمكن استخدام هذا الشكل بمقارنة العضوية فى المؤسسة من حيث السن والجنس فى ثلاث سنوات متعاقبة مثلا :

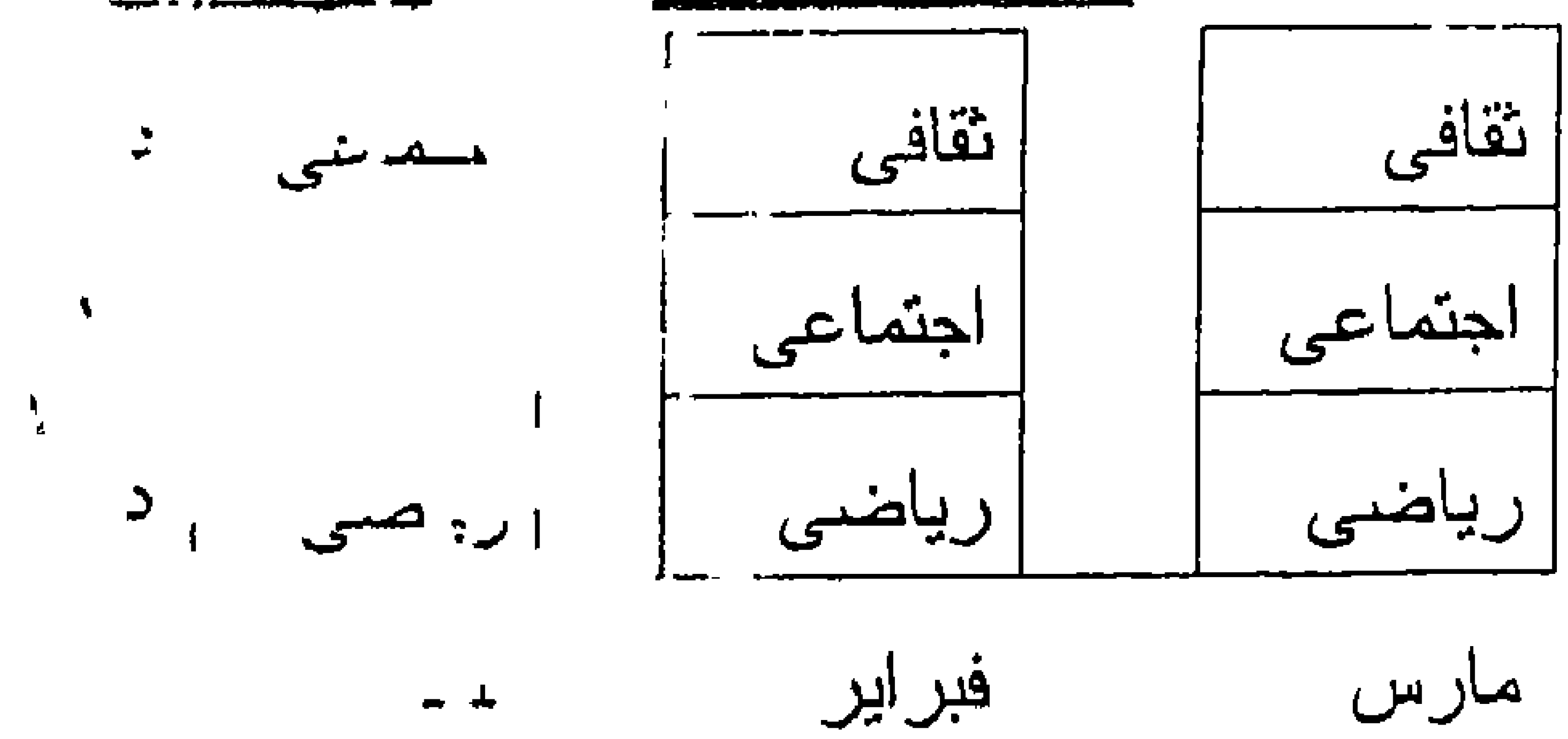


ويتضح من هذا الشكل أن العضوية فى المؤسسة أخذه فـى الزيـادة خاصة فى الشهر الأخير مما يدل على إمكانيات المؤسسة أخذه فى التحسن والتنوع لكل من الجنسين مما ساعد على زيادة العضوية وهـذا مـا يكن موجودا بالنسبة للذكور فى السنة الثانية .

(ج) الأعمدة المجزأة .

وتستخدم تلك الرسوم عندما يراد تسجيل وعرض نوع من أنواع من المعلومات وينقسم كل منها إلى عدة أقسام ويراد تسجيله وعرضـه بحيث يظهر كوحده واحدة وتظهر أقسامه فى نفس الوقت .

ويوضح الشكل التالى كيفية استخدام الأعمدة المجـزأة فـى تسـجيل وعرض الساعات الأسبوعية موزعه على أوجه النشاط التى تمارسه إحـدى الجماعات فى ثلاثة أشهر .

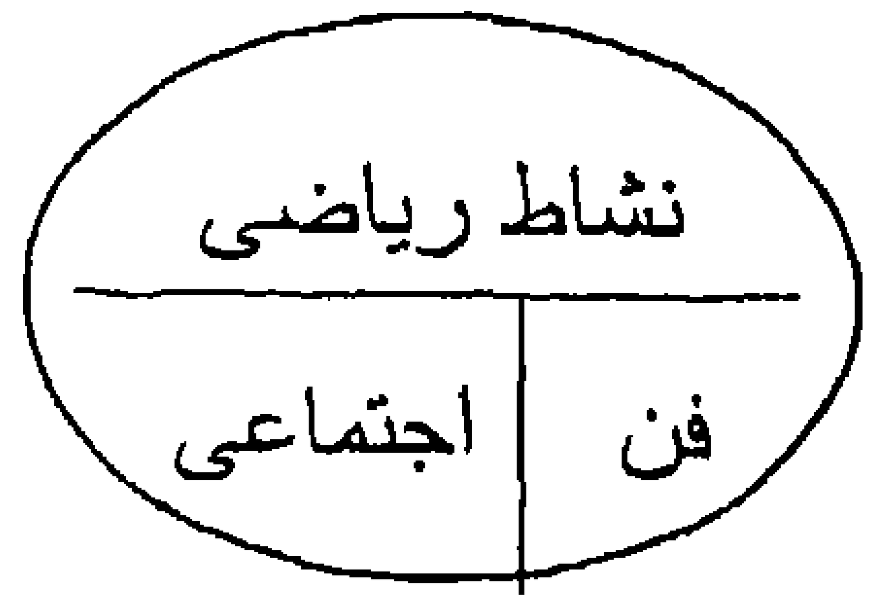


ونرى أن برنامج الجماعة آخذ فى التحسن من حيث الاختلاف والاتزان فعلى حين أقتصر فى شهر يناير على النشاط الاجتماعى والرياضى على الفارق فى عدد ساعات الممارسة إلا أنه فى شهر يناير ... الجماعة تمارس نشاطا جديدا وهو النشاط الثقافى بالإضافة إلى الاتزان ... فيما بين الأنشطة من حيث ساعات الممارسة وازدياد هذا التحسن فى شهر مارس.

٢- الدوائر :

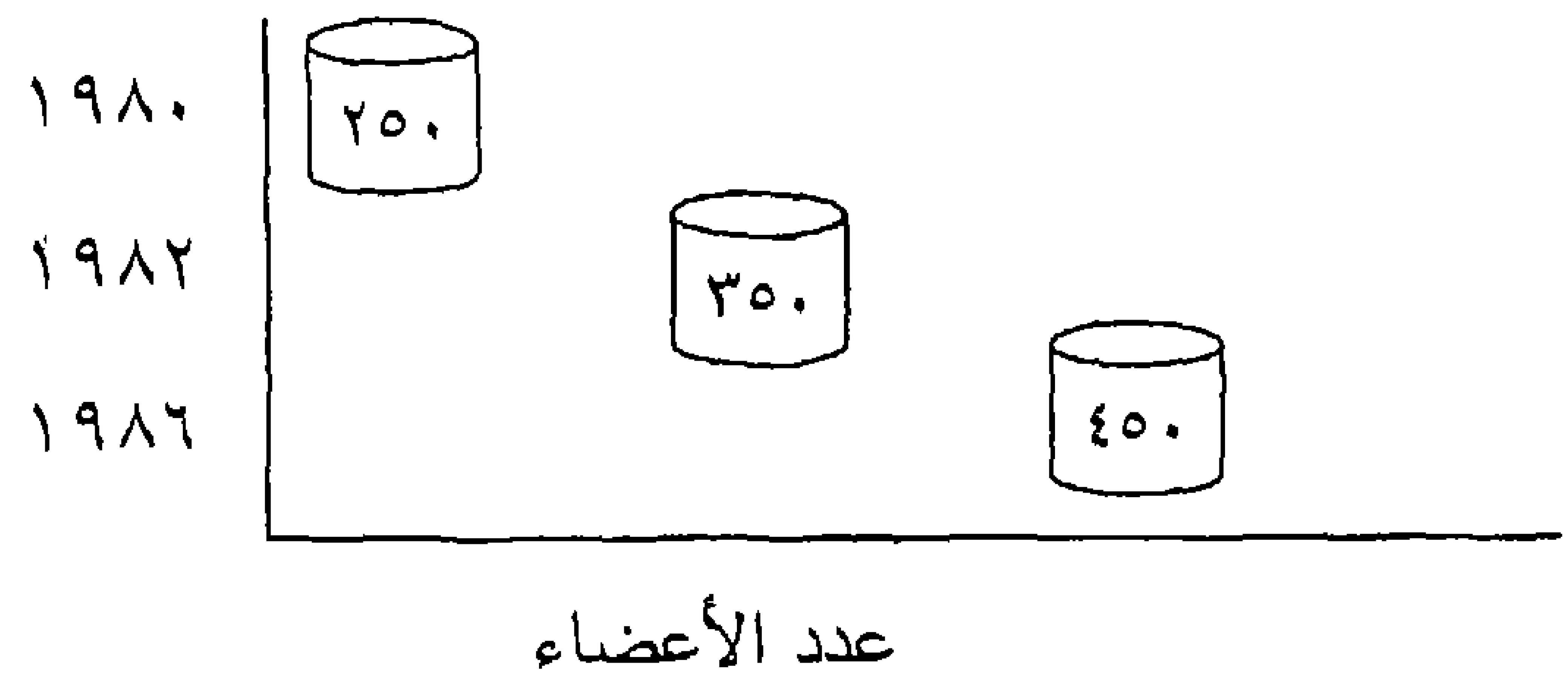
ويمكن استخدام الأشكال الهندسية بدل الخطوط أو الأعمدة لتسجيل وعرض البيانات وتعتبر الدائرة ابسط هذه الأشكال وأحسنها بيانا . ويفيد هذ النوع من الأشكال البيانية عندما يراد تسجيل وعرض نوع مقسم من المعلومات كوحدة قائمة بذاتها وعرض الأقسام المختلفة لها فى الوقت نفسه إظهار النسب المختلفة لكل قسم بالنسبة إلى الكل ، ويظهر هذا الكل على شكل قطاعات داخل الدائرة لكل منها زاوية تتناسب على النسبة المئوية لكل قسم بالنسبة إلى الكل الذى تمثله الدائرة كلها .

ويفضل هذا النوع من الرسوم البيانية على رسوم الأعمدة المجزأة عندما يراد تسجيل وعرض نوع واحد من المعلومات ذات الأقسام المختلفة ، كما تفضل رسوم الأعمدة المجزأة عندما تتعدد أنواع المعلومات .



٣- الصور المجسمة :

تستخدم الصور أحيانا فى تسجيل عرض أنواع المعلومـــات المختلفـــة على أساس الحقيقة القائلة بأن الصورة تستهوى الإنسان أكثر مـــن غيرهـــا فى الرسوم البيانية .

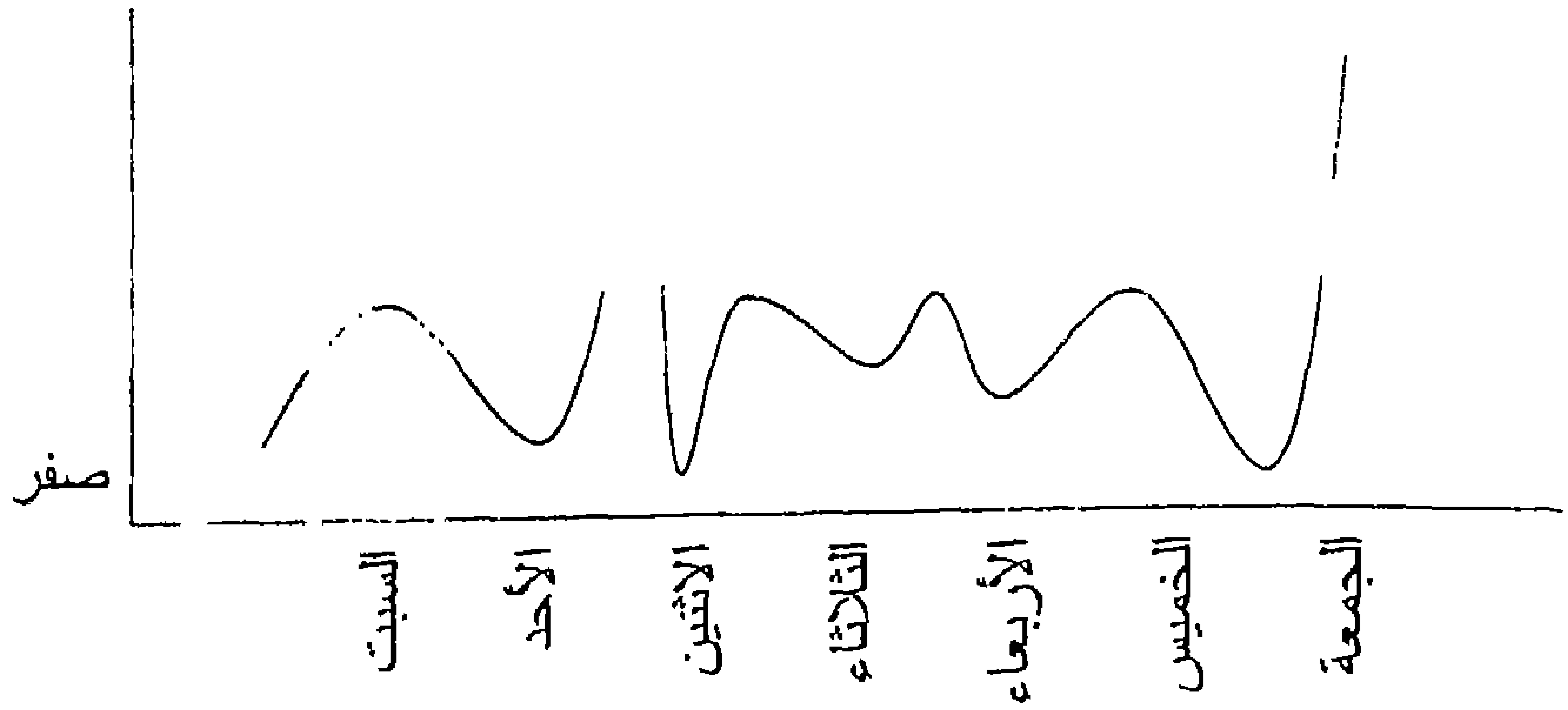


ومن هذا الشكل نستطيع معرفة أن العضوية فى عـــام ١٩٨٠ كـــانت ٢٥٠ عضو ارتفعت فى عام ١٩٨٣ إلى ٣٥٠ عضوا ثم زادت فـــى عـــام ١٩٨٦ إلى ٤٧٥ عضوا .

٤- المنحنيات .

وتستخدم المنحنيات عندما نريد تسجيل وعرض المعلومـــات بطريقـــة دقيقة وخاصة عندمـــا نريـــد أن تظـــهر الاتجـــاه العـــام حـــس التسلســـل الزمنى .

مثال ذلك عندما نريد معرفة انتظام الأعضاء فى الأنشطة على مـــدار الأسبوع.



ومن هذا الشكل يتبين لنا أن المشاركة فى ممارسة الأنشــطة ترتفــع يوم الجمعة وتقل يوم الأحد وقد يرجع هذا لظــروف الأعضــاء أو طبيعــة البرنامج فى هذه الأيام . وكما ســبق أن وضحنــا أن تسـجيل المعلومــات بواسطة الرسوم البيانية ليس هدفا فى حد ذاته بــل هــو وســيلة لعــرض المعلومات على القارئ سهلة ومبسطة تساعده على تحليل هــذه المعلومــات والاستفادة منها .

ثانيا : المقاييس الاجتماعية :

القياس الاجتماعى اصطلاح بطلق عليه طريقة خاصة تتبع مــن قياس العلاقات الاجتماعية قد اقتراحها مورينو سنة ١٩٣٧ لتقدير التجــاذب والتنافر بين الأفراد داخل الجماعة ولقد تناولنا هــذا الموضــوع بــالتفصيل (أنظر فضل دراسة الجماعة) .

ثالثا : التقارير .

ويعد أخصائى الجماعة مسئول عن كتابة التقارير المختلفة التى تمثــل أهمية بالغة للجماعة وأعضائها والأخصائى والمؤسسة وهناك أنواع مختلفــة من التقارير التى يقوم أخصائى الجماعة بكتابتها فــى المناســبات الخاصــة

وحسب الغرض المطلوب من كتابتها ، هذه التقارير الإحصائية والتقارير الفردية الخاصة بأعضاء الجماعة ، وتقارير البرامج الخاصة ، والتقارير الدورية لاجتماعات الجماعات والتقارير التحليلية للجماعات .

١-التقارير الإحصائية :

هى التقارير تعتمد على عرض الحقائق والمعلومات على أساس الأرقام أى عرض الجانب الكمى للموضوع المراد عرضه والتقارير الإحصائية فى مؤسسات خدمة الجماعة تختلف عن بعضها حسب البيانات المراد عرضها فيصح أنها تتعلق بالجماعة أو أعضائها أو المؤسسة وإمكانياتها المختلفة أو المجتمع المحلى وعلاقة المؤسسة به وهكذا .

هذا ويجب أن ندرك أن الأرقام والتقارير الإحصائية وحدها غير كافية لأنها لا تظهر النجاح الفعلى للمؤسسى فى تحقيق رسالتها فالأرقام وحدها لا تعطى صورة واضحة عن الخبرات الجماعية المختلة التى ستفيد منها الأفراد والجماعات ولذلك ر يقتصر العاملون مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية على مثل هذه التقارير وحدها ، بل يعتمدون على الأنواع المختلفة من التقارير ، وخاصة التقارير الدورية والتحليلية للجماعات واجتماعاتها .

٢- التقارير الفردية الخاصة بالأعضاء .

ويتضمن هذا النوع من التقارير بعض المعلومات الإحصائية الخاصة بالفرد والتى سبق ذكرها عند الكلام عن التقارير الإحصائية وذلك إلى تقرير وصفى يشمل غالبا النقط الآتية .

- وصف الصفات الجسمية الانفعالية والعقلية والاجتماعية البارزة لعضو الجماعة .
- معلومات عن العضو وخبراته السابقة .

- مدى تكيف العضو للجماعة وبرامجها .
- ميول العضو ومهاراته . علاقة عضو الجماعة بباقى الأعضاء وعلاقته بالأخصائى .
- مشكلات العضو أن وجدت .

وتختلف سياسة كل مؤسس عن الأخرى فى كتابة التقارير والبيانات والمعلومات التى يجب أن تحويها وتفيد التقارير فى تتبع نمو الأعضاء كذلك تفيد عند الحاجة إلى تحويل العضو إلى أخصائى خدمة الفرد فى نفس المؤسسة أو تحويله إلى مؤسسة أخرى .

٣- تقارير برامج المناسبات الخاصة :

تقوم الجماعة بالعديد من النشطة بالعديد من الأنشطة مثلا الحفلات والرحلات والمعسكرات ، والزيارات ، ... إلخ .

ولا شك أن القيام بهذه البرامج يحتاج إلى استعدادات خاصة قد يشترك فيها كل من المؤسسة والأخصائى وأعضاء الجماعة ولذلك يقوم الأخصائى المسئول عن هذه البرامج بكتابة تقارير وافية عنها وتشمل تلك التقارير ما يلى :

١- معلومات أساسية وإحصائية عن النشاط :

يوضح فيها البيانات الأولية مثل الرقم ، اليوم ، التاريخ ونوع النشاط ومكان الممارسة .. إلخ بالإضافة إلى بيانات عن عدد الأعضاء المشتركين والإشراف .

٢- **الجزء الإعدادى :**

ويسجل فيه كل الجهود التى بذلت للإعدادات للنشاط مثـــل البرنـــامج التنفيذى المقترح وإعداد الأدوات وأجزاء الاتصـــالات بالأعضـــاء ووضـــع مشروع الميزانية ... إلخ .

٣- **الجزء التنفيذى :**

ويوضح فيه تسجيل لكل ما حدث منذ بداية تنفيذ النشاط حتى انتـــهاء ، ومدى اشتراك الأعضاء فى البرنامج .

٤- **الجزء التقويمى :**

ويتناول فيه الإيجابيات والسلبيات وذلك لمعرفة مواطن القوة والضعف فى البرنامج والعوامل التى أدت إلى نجاحه أو فشله ونتائج البرنامج الإيجابية والإنشائية للأعضاء والجماعة والمؤسسة فيستفيد الأخصائيون والأعضاء من أخطائهم أن وجدت كما أن نجاح البرنامج يكون حافزا ومشجعا لـــهم علـــى القيام ببرامج أخرى أكثر إيجابية وعلى مدى واسع كما يمكن تسجيل بعـــض المقترحات لتلافى حدوث السلبيات مستقبلا فى أنشطة مماثلة .

ويشمل التقرير الدورى الأجزاء التالية :

أولا : الجزء الإحصائى (أو البيانات الأولية) :

ويشمل هذا الجزء مجموعة من البيانات الإحصائيـــة كعـــدد أعضـــاء الجماعة وعدد الأعضاء الغائبين ، وأسمائهم وأسباب تغيبـــهم ، والأعضـــاء الجدد ، ومكان الاجتماع ومدته ، ويمكن إضافة العوامل التى قد تؤثـــر فـــى غياب الأعضاء انتظام سير البرنامج مثل حالة الطقس ، ويسبق ذلك بعـــض المعلومات كان المؤسسة والجماعة واسم الأخصائى وتاريخ الاجتماع .

ثانيا : الجزء الإعدادى .

ويبين الأخصائى فى هذا الجزء الترتيبات أو التجهيزات التى أعدهـــا للاعتماد عليها خلال اجتماع الجماعة ، كأن يعد بعض البيانات والمعلومـــات التى يمكن للجماعة الاستعانة بها كأساس فى تقرير البرامج أو المقـــررات ، كما يشمل ذلك ما يعده الأخصائى ويحضره من أدوات أو أجهزة لاستخدامها فى تنفيذ البرامج ، وقد يكون ذلك الإعداد فى صورة زيـــارات أو مقـــابلات لبعض المسئولين فى المؤسسة أو خارجها للاستعانة بهم فى تدريب الأعضاء على أنشطة معينة .

ثالثا : الجزء القصصى (عملية الدراسة) :

وهو جزء وصفى لما تم فى الجماعة من أحـــداث ومواقـــف حســـب التسلسل الزمنى للاجتماع ودور الأخصائى ومـــدى تدخلـــه فـــى المواقـــف المختلفة .

وينبغى أن يكون هذا الجزء من التقرير تصويرا حقيقيا أمينا لما حـدث سواء كان حدوثه مقبولا أو غير مقبول وبعبارة أخرى ، يعنى تدوين الحقائق فى هذا الجزء أمرين .

١- تدوين الحقائق على حسب ترتيب حصولها فعلا .

٢- تدوين الحقائق بنفس الطريقة التى حدثت بها ، ويشمل ذلـــك وصـــف لأفعال لأفراد مع ذكر الأسماء ووصف الأقوال ويقترن ذلـــك بوصـــف لسلوك والعلاقات فى ثباتها وتغيرها .

ويرى البعض تقسيم هذا الجزء من التقرير الدورى إلى جزء فـــردى وجزء جماعى وأخر خاص بأخصائي الجماعة ، ونظرا لارتباط وتداخل تلك

الإجراء يفصل الحديث عنها بصورة شاملة ، وأن كان هذا التقسيم بغرض الدراسة فقط .

ويشمل الجزء القصصى ما يلى :

١- ترتيب حضور الأعضاء لاجتماع الجماعة ، مع توضيح تكرار حضور بعض الأعضاء بصحبة أعضاء معينين ، فقد تكتشف هذه الظاهرة الجماعات الفرعية أو طبيعة العلاقات الثنائية أو الثلاثية بين الأعضاء .

٢- المقترحات التى تعرض أثناء اجتماع الجماعة ومصادرها واستجابات الأعضاء لهذه الاقتراحات .

٣- ملاحظة الأخصائى عن مصادر القوة والتأثير فى الجماعة أى الأفراد المؤثرين فى الجماعة ، أو القيادات التى يتضح دورها خلال اجتماع الجماعة .

٤- استجابات الأعضاء الإيجابية أو السلبية لمختلف المواقف الاجتماعية التى تتعرض لها الجماعة ، وما يلاحظه الأخصائى نمن مظاهر مصاحبة لنمو الجماعة ، أو تفككها ، والعمليات الاجتماعية التى تبدو خلال عملية التفاعل ، كالتعاون أو التنافس أو الصراع .

٥- الجماعات الفرعية وتأثيرها السلبى أو الإيجابى أو تصرف أو موقف الجماعة منها .

٦- الأعضاء الذين يتصف سلوكهم بسوء التكيف ، كالعدوان والأنانية المفرطة والتمركز حول الذات ، و السلبية ، والانطواء .

٧- مدى تدخل الأخصائى فى مواقف التفاعل واستجابة لسلوك الأعضاء الاقتراحات التى قدمها ، وبمعنى أخر كل ما قام به الأخصائى خلال اجتماعه بجماعته ودوره فى مساعدة الجماعة .

٨- البرامج التى مارستها الجماعة ، ومدى المساهمة الفعلية لكل فرد واستجابة الأعضاء نحو البرامج ، ومن الذي خطط لها ومدى تقبل الجماعة لتلك البرامج ، وتحقيقها لرغباتهم وميولهم ، واتساقها مع اهتماماتهم المشتركة .

رابعا : الجزء التحليلى (عملية التشخيص) :

يقوم الأخصائى بتحليل المواقف والاستجابات وأنماط الاتصال التى لاحظها خلال الاجتماع ، ويمثل هذا الجزء عملية التشخيص للمواقف والسلوك ، ومن ثم فهو يمثل الإجابة للأسئلة التالية :

١-ماذا حدث فى الاجتماع من مواقف واستجابات ؟

٢- كيف كان موقف الجماعة ككل والأعضاء كأفراد حيال هذه المواقف والاستجابات ؟

وينبغى أن يكون الغرض من هذا الجزء هو تفهم القوى المختلفة التى تؤثر فى الجماعة كما يلاحظها الأخصائى يستطيع تفسير سلوك الجماعة نتيجة لما لدية من معلومات حقيقية وملاحظات تمكنه من التعرف على العوامل المختلفة التى تؤثر فى نمو الجماعة . وبصفة عامة على الأخصائى فى عملية التحليل أن يرجع إلى ما يلى :

١- معلومات الواقعية عن الجماعة وأعضائها من واقع ملاحظاته وعلاقاته بالجماعة .

٢- الأطر والمعطيات النظرية للسلوك الفردى والجماعى التى يستعين بها فى تفسير أنماط السلوك وأبعاد التفاعل .

خامسا : الجزء التخطيطى (أو العلاجى) :

يرتبط التحليل بالتخطيط إذ يوضح التحليل للمواقف أو الأفراد أو الأحداث التى تتطلب تدخل الأخصائى فيأتى التخطيط كخطوة تالية مباشرة لما يجب أن يتخذه الأخصائى من خطوات فعلية لمساعدة الجماعة وأفرادها وتوفير مزيد من النمو ويتضمن التخطيط على سبيل المثال ما يلى :

١- تحديد اتجاهات العمل نحو مواقف سلوكية معينة .

٢- رسم برامج إضافية لمواجهة احتياجات محددة .

٣- توفير إمكانيات مادية أو بشرية للمعاونة فى تحقيق الأهداف

٤- تركيز الاهتمام على بعض الأفراد لمزيد من الدراسة لسلوكهم ، أو التوصيل إلى فهم للمشكلات التى تعترض تكيفهم .

٥- عقد مقابلات فردية مع بعض الأعضاء كالقادة أو من يتحملون مسئوليات فى الجماعة أو من يحتاجون إلى المساعدة لإعادة تكيفهم وارتباطهم بالجماعة .

أسلوب كتابة التقرير الدورى :

نعرض بعض المقترحات الخاصة بأسلوب كتابة التقرير الدورى فيما يلى :

١- مراعاة التسلسل المنطقى للمواقف والاستجابات حسب ترتيب حدوثها .

٢- محاولة ربط أسماء الأعضاء بما حدث من تفاعل وبذلك يتجنب الأخصائى استخدام المبنى للمجهول مثل " وافق الأعضاء على اقتراح " " أعترض البعض على اقتراح " دون أن يذكر من الذى وافق أو أعترض .

٣- يعتمد للتسجيل على لغة مسلسلة ، وجمل قصيرة .

٤- للأخصائى الحرية الكاملة فى استعمال ضمير المتكلم أو الغائب عند التحدث عن دوره أو تدخله خلال اجتماع الجماعة وإذا استقر رأى الأخصائى على استخدام ضمير معين أن يستمر تدوينه للتقرير بأكمله بنفس الضمير المختار ، ولو أن غالبية الأخصائيين يفضلون ضمير الغائب .

٥- يخضع التسجيل لمبدأ الاختيار ، فلا يسجل كل ما يحدث فى اجتماع الجماعة ، بل يسجل الحقائق أو المواقف التى تعين على تتبع نمو الفرد والجماعة .

٦- يفضل أن يبدأ الأخصائى فى كتابة التقرير عقب الاجتماع مباشرة أو على الأقل وضع نقاط مختصرة تساعده على كتابة التقرير فى وقت ملائم ، حرصا على عدم تداخل المواقف واحتمال عدم تذكر الأخصائى لما يجرى فى اجتماع الجماعة .

التقرير التحليلى :

يقوم الأخصائى من حين إلى آخر بمراجعة تقاريره الدورية أو التقارير الفردية الأخرى التى يقوم بإعدادها لاستخدامها فى إعداد تقرير شامل يتضمن كل ما يتعلق بالجماعة وأفرادها من ناحية وجهوده المهنية ومدى مساهمته فى أداء دوره لتحقيق أهداف خدمة الجماعة من ناحية أخرى ، ويطلق على هذا النوع من التقارير ، بالتقارير التحليلية .

وتبدو أهمية التحليلى عند انتهاء حياة الجماعة أو عند تحويل الجماعة إلى أخصائى أخر كما تعتقد المؤسسات فى تقويم أعمالها وإجراء البحوث المختلفة على التقارير التحليلية

عناصر التقرير التحليلى للجماعة

يتضمن التقرير التحليلى العناصر أو الأجزاء التالية :

أولا : دراسة إحصائية عن الجماعة (الجزء الإحصائى) :

ويشمل هذا الجزء بيانات إحصائية عن الجماعة فى المدة التـــى دون عنها التقرير وتشمل البيانات التالية :

١- عدد أفراد الجماعة ، أعمارهم .

٢- توزيع المستويات الثقافية والمهنية للجماعة .

٣- عدد الحاضرين فى كل اجتماع من اجتماعات الجماعة خلال المدة التى كتب عنها التقرير وكذلك المتغيبين عن حضور الاجتماعات .

٤- أنواع الأنشطة التى مارسها الأعضاء وتكرار الممارسة فى المدة التـــى كتب عنها التقرير .

ويمكن الاستعانة بالرسوم البيانية أو العرض البيانى فى توضيح ما سبق .

ثانيا : أعضاء الجماعة (الجزء الفردى) :

ويشمل وصف وتحليل لكل عضو من أعضـــاء الجماعـــة ويســـتعين الأخصائى بما كتبه من ملاحظاته خلال فترة عمله مع الجماعة ويتضمن هذه الوصف ما يلى :

١- حالته التعليمية والاجتماعية والاقتصادية .

٢- ميوله وقدراته وهواياته .

٣- نضجه العقلى والجسمى والانفعالى .

٤- علاقاته بباقى أفراد الجماعة .

٥- مدى تمسكه لمعايير الجماعة وامتثاله لها .

٦- مكانته فى الجماعة ، والأدوار التى يمارسها .

٧- علاقته بأخصائى الجماعة .

ثالثا : الجماعة (الجزء الجماعى) :

ويشمل هذا الجزء ما يلى :

١- التكوين والعضوية :

(أ) الأغراض التى من أجلها تكونت الجماعة .

(ب) تاريخ تكوين الجماعة والأسلوب الذى أتبع فى تكوينها .

(ج) الدوافع المشتركة التى أجتمع الأعضاء على أساسها .

(د) جهود الأخصائى فى استثارة التكوين والعوامل التى أدت إلى نجاح تكوين الجماعة .

(ه) شروط العضوية – أن كان هناك ثمة شروط واضحة أتفق عليها سواء شروط متفق من قبل أعضاء الجماعة .

(و) التغيرات التى طرأت على التكوين والعضوية .

٢- العلاقات الشخصية بين الأعضاء :

(أ) أنماط التقبل أو النبذ فى الجماعة .

(ب) شبكة الاتصال فى الجماعة ، والعلاقات الثنائية ، أو الثلاثية والجماعات الفردية – إن وجدت – وإلى أى مدى تأثير مناخ الجماعة بالأشكال السابقة للعلاقات ، موقف الأخصائى .

٣- معايير الجماعة .

(أ) طبيعة المعايير التى تحتضنها الجماعة .

(ب) مدى تمسك الأعضاء بها وامتثالهم لها .

(ج) استجابة الجماعة لمن يتمثل للمعايير ومن يخرج عنها وأشكال الجزاءات أو العقوبات والمكافآت التى توقع أو تمنح للأعضاء .

٤- الضبط فى الجماعة .

(أ) مدى الضبط الذى تفرضه الجماعة على أعضائها .

(ب) مصادر هذا الضبط .

(ج) تأثير القيادة فى الضبط داخل الجماعة .

(د) تأثير الجماعات الفرعية فى الضبط .

(ه) استجابة الجماعة للضوابط والقيود المفروضة .

٥- تماسك الجماعة :

(أ) مظاهر هذا التماسك ومؤشراته .

(ب) تأثير التماسك فيما تقوم به الجماعة من أعمال .

(ج) تأثير التماسك فى عمليات التعاون أو التنافس .

٦- مناخ الجماعة .

أو ما يطلق عليه جو الجماعة أو الحالة المعنوية للجماعة ويشمل :

(أ) المناخ الذى يسود من ناحية عوامل الفرد والصداقة والكراهية والعدوان بين الأعضاء ، والاتجاهات نحو السلطة كما يمثلها الأخصائى أو المؤسسة أو القادة الطبيعيين .

(ب) التقلبات التى تسود مناخ الجماعة من خلال فترة كتابة التقرير وأسباب هذا التقلب أو التحول وأثر البرامج والصراعات وعلاقات التقبل أو النبذ المتبادلة وأثر القوى الخارجية على تغيير جو الجماعة.

٧- علاقة الجماعة بالجماعات الأخرى والمجتمع المحلى :

(أ) نوع العلاقة السائدة بين الجماعة والجماعات الأخرى وبين الجماعات وغيرها من الجماعات .

(ب) أثر البرامج المشتركة فى توطيد العلاقات بين الجماعة وغيرها من الجماعات .

(ج) مدى مساهمة الجماعات فى تقديم خدمات للمجتمع المحلى .

رابعا : برامج الجماعة :

حيث يعطى الأخصائى فى هذا الجزء صورة واضحة عن برامج الجماعة ومدى تطورها ويشمل ما يلى :

١- أنواع البرامج التى مارسها الأعضاء ، والأسس التى وضعت على أساسها .

٢- عدد المشتركين فى كل برنامج .

٣- أكثر البرامج قبولا من الأعضاء ، والبرامج التى لم يتقبلها الأعضاء .

٤- طريقة تخطيط الجماعة لبرامجها وكيفية تنفيذها .

٥- مدى مقابلة البرامج لحاجات الجماعة وأعضائها .

٦- الإمكانيات التى استخدمت فى تنظيم وتنفيذ البرامج .

٧- أثر البرامج فى حياة الجماعة من حيث استجابة الأعضـــاء وتفاعلـــهم ومدى شعورهم بالتماسك .

٨- أثر البرامج فى اكتساب خبرات جماعية ومهارات اجتماعية .

٩- برامج الجماعة وعلاقاتها بتحقق أهداف المؤسسة وسياستها :

خامسا : أخصائى الجماعة :

وشمل ذلك :

١-علاقة الأخصائى بالجماعة ككل ، وعلاقاته بأفراد الجماعة كأفراد .

٢-دورة فى مساعدة الجماعة على تصميم برامجها .

٣-دورة فى تنظيم الجماعة .

٤-مواقفه إزاء المشكلات التى تعرضت لها الجماعة .

٥-دورة فى ربط الجماعة بالجماعات الأخرى فى المؤسسة ، وبصفة عامة يتضمن هذا الجزء الجهود التى قام بـــها الأخصـــائى لتحقيـــق أهـــداف الجماعة وتوفير فرص النمو للجماعة وأعضائها .

التسجيل فى طريقة العمل مع الجماعات ومثال لتقرير دورى

يعتبر التسجيل ركنا من الأركان الأساسية التى تعتمد عليها طريقة العمل مع الجماعات ،وهو الوسيلة التى نتعرف بها على مدى ما حققته الطريقة من نتاج ونمو ، بمعنى أن التسجيل يعتبر معياراً لقياس نمو الجماعة والأخصائى والمؤسسة .

والتسجيل هو عملية مشتركة فيها أعضاء الجماعة والأخصائى والمشرف كل له دوره ومستواه الخاص فى هذه العملية .

أنواع التسجيل :

يستخدم الأخصائى أنواع مختلفة من التسجيل بغرض حفظ المعلومات الخاصة بالجماعات نذكر منها :

١-التسجيل عن طريق التقارير (التقرير الدورى - التقرير التحليلى - تقرير المناسبات)

٢-التسجيل عن طريق المقاييس الاجتماعية (مثل المقياس السوسيومترى).

٣-التسجيل عن طريق الرسوم البيانية (رسوم دائرية توضيحية ، رسوم بيانية ... إلخ .

وسوف نقتصر على تقديم التسجيل عن طريق التقرير الدورى باعتباره من الوسائل الشائعة والهامة فى طريقة العمل مع الجماعات مع عرض مثال تطبيقى لتقرير دورى مسجل فى إحدى مؤسسات العمل مع الجماعات .

(أ) التقرير الدورى : وهو التقرير الذى يقوم بتدوينه أخصائى الجماعة بعد كل اجتماع يعقده مع الجماعة ويجب أن نذكر أن هذا التسجيل لا يعنى

فقط تسجيل ما يدور فى الاجتماعات المنظمة للجماعة من مناقشات بل يشمل التفاعلات التى تحدث بين الأعضاء حول البرنامج .

أجزاء التقرير الدورى :

١- الجز ء الإحصائى ويتضمن :

- اسم الجماعة .
- عدد أعضاء الجماعة .
- أسماء الأعضاء الحاضرين والمعتذرين والمتغيبين .
- سبب الغياب
- أسماء الأعضاء الجدد .
- أسماء غير الأعضاء الذين حضروا الاجتماع .
- تاريخ وموعد الاجتماع .
- مكان الاجتماع .
- حالة الجو .

٢- الجزء الإعدادى :

ويتضمن هذا الجزء الترتيبات المادية والمعنوية كترتيب المكان , الإضاءة وغيرها التى أعدها الأخصائى والأعضاء للاجتماع كما يشمل جدول الأعمال الخاص بالاجتماع وبمعنى آخر هو كل ما يحدث بين اجتماعين متتاليين سواء من جانب الأخصائى أو الأعضاء .

٣- الجزء القصصى :

ويتضمن وصف لما تم من إحداث فى اجتماع أو نشاط الجمعية حسب ترتيب وقوعها وكذلك التفاعلات التى يسجلها الأخصائى طبقا لما يسمعه أو يراه أو يشعر به ،ويعتمد هذا الجزء على ملاحظات الأخصائى بمعنى أن هذا الجزء ينبغى أن يكون تصويرا حقيقياً لما حدث سواء أكان ما حدث مقبولاً أم غير مقبول ويشمل هذا الجزء .

- حركة حضور الأعضاء .
- المقترحات وأصحابها .
- كيفية استجابة الأخصائى لهذه المقترحات .
- تفاعل الأعضاء حول البرامج التى مارسوها فى اجتماع الجماعة .
- المشاركين فى البراهج والمخططين .
- المشكلات التى حدثت .

٤- الجزء التحليلى :

وفيه يقوم الأخصائى بتحليل الدواقف والخبرات الجماعية التى لاحظها أثناء الاجتماع ويشمل الآتى :

- ماذا حدث فى الاجتماع .
- كيف كان موقف الجماعة ككل وكأفراد من هذه المواقف ولماذا حدثت .
- ما هى العوامل ذات الأثر فى تحديد هذه المواقف .

- ما هو موقف الأخصائى من هذه المواقف .

- ما رأى المؤسسة فى هذه المواقف .

وبمعنى آخر يحاول أن يجاوب الأخصائى عن سؤال يبدأ بـــ لماذا .

٥- الجزء التخطيطى :

وهو الجزء الذى يساعد على تسلسل وربط اجتماعات الجماعة بعضها ببعض إذ يعاون الأخصائى على إدراك عملية الاستمرار فى نمو الجماعـــة فهو يعد ويخطط فى هذا الجزء كل ما يراه مناسباً لاجتماع الجماعة المقبـــل مثل رسم البرامج الملائمة لمواجهة احتياجات الجماعة العاجلـــة أو وضـــع خطة لملاحظة الجماعة أو أفرادها فى مواقف معينة أو القيام بالاتصـــالات سواء عن طريق المقابلة الفردية للأعضاء أو الزيارة للهيئات الأخرى التـــى يتطلب الاتصال بها . وبمعنى آخر يحاول أن يجاوب الأخصائى على سـؤال يبدأ بكيف .

كيفية تحليل التقرير الدورى :

يقوم الأخصائى الاجتماعى بتحليل التقرير الدورى طبقاً للأجزاء التـــى يتكون منها والتى سبق ذكرها وهى الجزء الإحصائى والجزء الإعـــدادى ، والجزء القصصى ، والجزء التحليلى ، والجـــزء التخطيطـــى ، بمعنـــى أن التحليل يتم بطريقة جزئية ، ويمكن أن نوضح أ÷م الخطوات التى تتم فى هذا الصدد وذلك على النحو التالى :

الخطوة الأولى : القراءة العامة للتقرير ، بمعنى أن يقوم الأخصـــائى الاجتماعى بقراءة التقرير بأكمله بصفة عامة وذلك من أجل التوصل إلى أهم

العناصر الأساسية فى التقرير واستخلاص الفكرة العامة التى يدور حولها التقرير .

الخطوة الثانية : القراءة الجزئية للتقرير ، بمعنى أن يقوم الأخصائى الاجتماعى بقراءة التقرير بطريقة جزئية أى طبقاً لأجزائه الرئيسية التى يتكون منها التقرير وهى الجزء الإحصائى ... إلخ وحتى الجزء التخطيطى وذلك من أجل التوصل إلى النقاط الأساسية لكل جزء من هذه الأجزاء .

الخطو الثالثة : المناقشة الجزئية لكل جزء وذلك فى ضوء أهم النقاط الواجب توافرها فيه ، فالجزء الإحصائى مثلاً يتضمن بنوداً معينة مثل اسم الجماعة وعدد أعضائها ... إلخ ، تلك البنود التى يجب أن تسجل بطريقة رقمية بما يميز هذا الجزء عن بقية أجزاء التقرير وهكذا .

الخطوة الرابعة : التركيز على الجزء القصصى : وذلك على اعتبار أن الجزء القصصى هو الجزء الأساسى للتقرير الدورى فيجب على الأخصائى الاجتماعى توضيح الأسس المهنية والمهارات التى التزم بها الأخصائى الذى قام بالتسجيل ، وأيضاً توضيح الجوانب التى أغفلها على الرغم مما لها من أهمية وتأثير فى هذا المجال ويستخدم فى ذلك الإطار النظرى الموجه لممارسة طريقة العمل مع الجماعات .

الخطوة الخامسة : التعليق العام ، بمعنى أن يقوم الأخصائى الاجتماعى بعد المناقشة الجزئية لكل جزء والتركيز على الجزء القصصى أن يقدم تعليقاً عاماً على التقرير ذلك التعليق الذى يوضح المستخلصات أو الاستنتاجات .

التقرير الدورى رقم (١)

الجزء الإحصائى :

اسم المؤسسة : مؤسسة التأهيل المهنى .

اسم الجماعة : لم يحدد بعد .

تاريخ الاجتماع : الأربعاء ٢٩/١١/٨٨ الساعة ٤ .

مكان الاجتماع : حجرة الاجتماعات بالدور الأول .

عدد أعضاء الجماعة : ١٠ أعضاء .

عدد الحاضرين : ٩ أعضاء .

أسماء الغائبين : حمدى على أبو السعود .

أسباب الغياب : مريض .

حالة الجو : طبيعية .

الجزء القصصى :

حضر الأخصائى للمؤسسة فى تمام الساعة الرابعة إلا ربع حيث قابل السيد مدير المؤسسة فى مكتبه وقدمه لأحد الأعضاء ويدعى حسن فرحب به العضو وطلب منه التوجه إلى مقر الاجتماع حيث ينتظره الأعضاء .

وفى الطريق إلى الحجرة ذكر العضو حين أنه على علم بحضور الأخصائى وأنه سوف يقضى معهم وقتاً طيباً – كما ذكر له الأستاذ المدير - فشكر الأخصائى العضو على ترحيبه مؤكداً رغبته فى مساعدتهم على تحقيق ما يجعل ذلك الوقف طيباً .

وفى قاعة الاجتماع وجد الأخصائى أعضاء الجماعة جالسين على المقاعد وبمجرد دخوله ساد الصمت أرجاء الحجرة واتجهت نظراتهم نحوه ، ابتسم الأخصائى لهم وحياهم حيث قدم لهم نفسه وطلب من كل عضو تقديم نفسه مبتسماً متمنياً أن يعرف أسم كل منهم ، قدم كل عضو اسمه ثم ساد الصمت مرة أخرى ، وتدخل الأخصائى متسائلاً عن عدم حضور أحد الأعضاء حيث أنهم تسعة فقط . فرد العضو حسن ذاكراً أن حمدى يعانى من توعك شديد منذ الصباح وأنه لم يستطيع الحضور فأكد الأخصائى الرغبة فى زيارته عقب هذا اللقاء للاطمئنان على صحته ، ولاحظ الأخصائى تغير نظرات الأعضاء وبدى عليهم جميعاً نوعاً من الارتياح فتحدث العضو حسن مرة أخرى عن رغبته فى مزاولة النشاط الرياضى وأنه يحب البينج بونج وهنا اعترض العضو إسماعيل متدخلاً وبحده وبصوت شديد أنه لا يرغب مطلقاً فى تلك اللعبة وأنه يريد الآن العودة إلى حجرته ، وبدا على باقى الأعضاء ضيق شديد فتدخل الأخصائى مبتسماً موجهاً حديثه للعضو إسماعيل أنه ليس لديه مانع أن يتوجه إلى حجرته إذا كان يعانى من التعب مع أنه يتمنى أن يستمر مع باقى الأعضاء فى الاجتماع لمناقشة البرامج الأخرى التى يجب أن يمارسها مع الجماعة مؤكداً احترام رغبة كل عضو فى عرض ما يحبه من برامج ، نظر إسماعيل إلى أسفل وبدى على تقاطيع وجهه الصغير ما ينم على التعجل والأسف وقال أنه ضاق زرعاً بمشاهدة التليفزيون ولعب الكرة فى المؤسسة وأنه يود لو مارس أنشطة أخرى ، وأنه قد علم من مدير المؤسسة أن الأخصائى الجديد سوف يقدم لهم برامج تمثيلية وسوف يساعد الجماعة على التمثيل وإقامة حفلات السمر .

وهنا انطلق صفوت والعضو خميس والعضو رامى بعد هدوء طويـــل مؤكدين رغبتهم فى التمثيل .

ابتسم الأخصائى وذكر لهم أنه على استعداد تام لمســـاعدتهم فـــى أى برنامج يطلبونه طالما أن الجماعة كلها توافق عليه وأنه ليس لديه مانع فـــى مساعدتهم على التمثيل وإقامة حفلات السمر .

وهنا ذكر العضو أسامة (وهو قصير القامة) أنه يود أن يمثل وأنه لا يعرف مثل إسماعيل فضحك جميع الأعضاء وكذا العضو أسامة وساد جـــو من المرح وانطلق الأخصائى مؤكداً أنه سوف يتيح الفرصة للجميع للتمثيـــل والغرض ليس إتقان التمثيل فحسب بل إتاحة الفرصة للجميع لقضـــاء وقتـــاً ممتعاً .

ونظر الأخصائى إلى العضو حسن الذى بدى عليه الضيق متسائلاً هل يمنع أن تتنوع برامجنا لتكون تمثيلاً وكذلك نشاط رياضى أو نكتفـــى فقـــط بالتمثيل فذكر العضو إسماعيل ليس هناك مانع يا أستاذ فابتسم العضو حســـن لذلك ، وسأل الأخصائى الجماعة عما إذا كان لديهم مانع فـــى أن يعـــرض عليهم لعبة سمر سريعة فوافق الجميع فى حماس شديد وكانت لعبة اشـــترك فيها جميع الأعضاء ساد فيها جو المرح والضحك وبانتهاء اللعبـــة تســـاءل العضو إسماعيل أنه رأى فى التليفزيون أحد الممثلين وبدى عليه كبر الســـن مع أنه صغير فكيف يمكن تغيير شكل الوجه فقال له الأخصائى أن ذلك مـــا يعرف باسم المكياج وهو فن من الفنون عن طريقه يمكن التحكم فى رســـم الخطوط اللازمة لتحديد الشخصية المطلوبة فذكر العضو رامى أنه يـــود أن يعرف كيفية ذلك وانطلق صفوت قائلاً هل يمكن أن نستخدم ذلك حينما نقـــوم بالتمثيل هنا . وذكر العضو حسن أنه ليس هنـــاك إمكانيـــات لعمـــل ذلـــك

بالمؤسسة فتدخل الأخصائى قائلاً بأنه يمكن استخدام بعض المواد مثل البودرة والقلم الأسود لتحديد خطوط الوجه ليبدو الممثل كبيراً أو صغيراً فى السن وأنه ليس لديه مانع أن يعرض عليهم ذلك فى الأسبوع القادم حيث أن الوقت غير متسع الآن فتسائل العضو إسماعيل وهل ستتركنا الآن ، وقال العضو صفوت نريد أن نستمر فى اجتماعنا ولنترك المؤسسة ومواعيدها فذكر الأخصائى له أننا جزء من المؤسسة وعلينا أن نحترم مواعيدها لأنها هى التى أتاحت لنا هذه الفرصة للقاء والاستمتاع والآن ننتقل إلى حجرة حمدى للاطمئنان عليه على أن نلتقى الأسبوع القادم فى نفس الميعاد فذكر العضو حسن ماذا سوف نفعل الأسبوع القادم فذكر الأخصائى ما تريده الجماعة وما تتفق عليه ، وصعد الجميع إلى الدور الثانى حيث تقابلوا مع حمدى الذى شعر بسرور شديد لحضور الأخصائى ثم انصرف الأخصائى حيث صاحبه جميع أعضاء الجماعة إلى الباب الخارجى للمؤسسة .

الجزء التحليلى والتخطيطى :

اجتمع الأخصائى مع الجماعة فى ضوء تمهيد سابق من السيد مدير المؤسسة حيث تم الاتفاق على تكوين الجماعة على أساس رسوم . والجماعة من الأولاد المعوقين نتيجة لإعاقة جسمية فى أحد الساقين والسن يتراوح ما بين ١٠-١٢ سنة أى فى مرحلة الطفولة المتأخرة وما قبل المراهقة . مع ما تمتاز به هذه المرحلة من صفات وخصائص كما أن الجماعة فى مستوى اقتصادى متقارب وظروف المؤسسة واحدة .

كما أنه تم قياس مستوى القلق للأعضاء حيث اتضح أن ٣ منهم لا يعانون من قلق ، و ٦ منهم يعانون من قلق بسيط وواحداً من قلق متوسط .

والأعضاء على علم مسبق بأنواع البرامج بالمؤسسة وما يقدم لهم الأخصائيون والعاملون وطلبة التدريب بها .

وباستعراض تحليلى للاجتماع الأول يتضح أنه لقد كان لتمهيد السيد المدير كان له أثره على استعداد الجماعى وانتظارها قبل الموعد المحدد لحضور الأخصائى .

وصمت الأعضاء فى أول الاجتماع أمراً طبيعياً يرجع إلى عدم تعرفهم عليه من قبل ومرحلة انتظار وترقب كانت بديلاً عن عملية الاختبار للأخصائى الجديد ، ولقد حرص الأخصائى على التعرف على الأعضاء وتحيتهم والتساؤل عن غياب أحد الأعضاء ورغبته فى زيارته كتأكيد للاهتمام بالجماعة وكل فرد فيها مما ترتب عليه بث بعض مشاعر الارتياح فى نفوس الأعضاء ونوعاً من الاطمئنان واستدرار مشاعر الأمن داخل الجماعة .

ولقد كان العضو حسن المتحدث الأول باسم الجماعة فى أول الأمر باعتباره هو الذى قاد الأخصائى للاجتماع وتحدث معه قبل أن يلتقى بباقى الأعضاء ولا يعرف الأخصائى كثيراً عن العضو حسن غير أنه طويل القامة نظيف الهندام يرتدى حذاء صناعى بساقه اليسرى ويحب ممارسة النشاط الرياضى وجدير بالذكر أن الاعتراض الشديد والانفعال من العضو إسماعيل إنما يعبر عن سوء التوقع من العضو من أن تمارس الجماعة النشاط الرياضى ولقد حاول الأخصائى أن يفعل ذلك الانفعال مع تقدير المشاعر للعضو وتقبله وحريته فى الاستمرار أو عدمه فى الاجتماع . ثم تأكيد من قبل الأخصائى واستمرار لتقبل المشاعر بدى ذلك من رغبة الأخصائى فى أن يستمر العضو فى الاجتماع ليناقش ما يحب من برامج مما كان له أثر فى

تخليص العضو من عوامل التوتر والقلق وانطلاقه ليعبر عن ذاته ورغبته فى التمثيل كما كان لهذا الموقف أثره على انتقال عدوى المشاعر وتوحيد فــــى مشاعر العضو إسماعيل اتضح من ضيق بدى على وجوه الأعضــــاء ومــن ناحية أخرى نجد أن الجماعة وتوقعاتها كانت تنحصر فى رغبتها فى التمثيل والسمر لما أوصى به السيد المدير للأعضاء على أنهم سوف يمارسون مــع الأخصائى الجديد البرامج التمثيلية لإتقانه ذلك . لذا اجتمع الأعضاء متوقعين محددين هدفهم على هذا الأساس . ولكن تدخل العضو حسن ورغتــــه فــى النشاط الرياضى والذى ضاق به الأعضاء فى المؤسســـــة أعطــى اعتقــاد للأعضاء أن تلك الرغبة من العضو سوف تؤثر على الأخصائى فى تســيير دفة البرنامج نحو النشاط الرياضى .

وتدخل الأخصائى ليؤكد للجماعة حقهم فى اختيار برامجهم واستعداده للبرامج التمثيلية . وأشعر العضو صفوت وخميــــس ورامــى بالاطمئنـــان وخرجوا من هدوئهم ليعبروا عن تلك الرغبة .

وسوف يحاول الأخصائى أن يشبع رغبة الأعضاء فى تلك البرامج مع تقدير متزايد للعضو حسن وإبراز جانب الديمقراطية فى اتخاذ رأى الجماعـة ككل عند ممارسة أى نشاط مع احترام الرغبة لكل فرد على حده .

وبالنسبة للعضو أسامة فهو طفل فى العاشرة من عمره قصير القامـــة محبوب من الأعضاء وليس لديه خبره فى البرامج التمثيلية مع أن لديه بعض الإمكانيات التى سوف يستغلها الأخصائى مع إسناد أدوار مستقبلاً تتفق مــع احتياجاته بما يحقق له الإشباع والشعور بالنجاح .

كيفية تحليل الموقف فى طريقة العمل مع الجماعات

طبقاً لعناصر الطريقة

أن عملية تحليل المواقف فى طريقة العمل مع الجماعات من العمليات الهامة فى الطريقة ، فعن طريق هذه العملية يمكن للأخصائى أن يقوم بالتخطيط بما يساعد الجماعة على التغلب على مشكلاتها وتحقيق أهدافها من ناحية ، ومن ناحية أخرى تحقيق أهداف الطريقة وهى نمو الفرد والجماعة وتحقيق أهداف المجتمع .

وإذا أردنا تناول كيفية تحليل الموقف لابد لنا أن نوضح عناصر الطريقة وكيفية دراستها .

أولاً : عناصر الطريقة

تتكون طريقة العمل مع الجماعات من مجموعة من العناصر الأساسية التى يجب أن يلم بها القائمون على الطريقة وهذه العناصر الأساسية هى :

١- الجماعة :

وتعتبر الجماعة هى وحدة العمل الأساسية فى الطريقة وهى تتكون من مجموعة من الأفراد يشغلون (قليلاً أو كثيراً) علاقات ومراكز وأدوار محددة بالنسبة لبعضهم البعض ولديهم مجموعة من القيم والمعايير الخالصة بهم والتى تنظم سلوكهم ، والجماعة شخصياتها المتفردة والتى تميزها على الجماعات الأخرى والتى تتمثل فى درجة التماسك والتجانس والبناء والعلاقات والروح المعنوية والضوابط وغيرها .

ويجب على الأخصائى أن يدرس الجماعة التى يعمل معها نم خلال الإجابة إلى الأسئلة الآتية :

- متى تكونت الجماعة .
- كيف تكونت الجماعة .
- ما هى أغراض وأهداف الجماعة المباشرة وأغراضها وأهدافها بعيدة المدى ؟
- ما هى مرحلة العمر الزمنى لأعضاء الجماعة ؟
- ما هى مرحلة النمو التى تمر بها الجماعة ؟
- ما نوع العلاقات القائمة فى الجماعة ؟
- الخبرات الماضية التى مرت بها الجماعة ؟
- التفاعلات التى تتم بين الأعضاء .
- كيف تقوم الجماعة بأعمالها وبرامجها ؟
- ما هو أسلوب الضبط فى الجماعة ؟
- هل بالجماعة عشيرات ظاهرة ؟
- ما هو مركز الجماعة فى المؤسسة وفى المجتمع المحلى ؟
- هل يزداد عدد أعضاء الجماعة أم ينقص ؟
- ما هو أسلوب الجماعة فى قبول الأعضاء الجدد ؟

٢- عضو الجماعة :

هو ذلك الفرد الذى يكون الجماعة وذلك مع مجموعة أخرى من الأفراد ، والذى يتميز بقدرات عقلية وجسمية وسمات نفسية مزاجية بالإضافة

إلى القيم والمعايير والمعتقدات والميول والتى هى نتاج عملية التنشئة الاجتماعية .

وعضو الجماعة هو الهدف الأساسى للطريقة على اعتبار أنها تسعى إلى تحقيق نموه الاجتماعي وذلك من خلال الجماعة ويهتم الأخصائى بدراسة عضو الجماعة من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية :

- ما هو عمر وجنس وثقافة كل عضو من أعضاء الجماعة ؟
- ما هى مكانة العضو الاجتماعية فى الجماعة والمؤسسة والمجتمع المحلى ؟
- ما هى نوع العلاقة بين العضو وكل من الأعضاء الآخرين ؟
- ما هى رغبات العضو وما هى قدراته ؟
- ما هى حاجات العضو وإلى أى مدى تستطيع الجماعة مقابلتها ؟
- ما هى الخبرات السابقة للعضو ؟
- إلى أى مدى يشترك عضو الجماعة فى أوجه نشاطها ؟
- ما هى العلاقة بين العضو والأخصائى ؟
- ما مدى المبادأة والمسئولية التى يتحملها العضو عند القيام بأعمال الجماعة ؟
- هل يقوم العضو بإحدى الوظائف فى الجماعة أو كان قد تحمل بعض أعمال القيادة فيها .
- ما هى الجماعات الأخرى التى ينشط معها العضو فى المؤسسة وفى المجتمع المحلى ؟

٣- البرنامـــج :

ويعتبر البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات من الأدوات الهامـــة التى يستخدمها الأخصائى فى مساعدة الأعضاء على النمو سواء من الناحيـة الجسمية أو الاجتماعية أو النفسية أو العقلية حيث أن البرنامج يتيح للأعضاء أن يتعلموا أو يمارسوا الأدوار الاجتماعية التى تترابط وتتكامل فيما بينها من أجل تحقيق الأهداف التى تسعى الجماعة لتحقيقـــها ، والاســتخدام الأمثــل للبرنامج هو أساسى لاستخدام كل قوة الجماعة البناءة فى التفاعل الاجتماعى وفى تكوين البصيرة ، كما يتيح البرنامج للأعضاء أن يتعلموا أو يمارســوا الأدوار الاجتماعية وبالتالى تتحقق أدوار الجماعـــة وأهدافـها وأغراضـها وأنشطة الجماعة يجب أن تعتمد على المعايير المتمشية مع أهداف الجماعـة وأثرها على سلوك الأعضاء .

ويهتم الأخصائى بدراسة البرنامج من خلال الإجابــة علــى الأسـئلة الآتية:

- ما هى البرامج التى كانت تقوم بها الجماعة ؟ وما هى رغباتها الحالية ؟
- كيف كانت توضع وتنفذ البرامج فى الماضى ؟ وما هى الطريقة الحالية التى تستخدم لوضعها وتنفيذها ؟
- لأى مدى تتدرج البرامج من أنواع النشاط البسيطة إلـى تلـك الأكـثر تقدماً.
- هل تتغير البرامج وتختلف طبقاً لتغيير حاجات الأعضاء ومهاراتهم ؟
- هل تقيس البرامج أهداف الأخصائى والمؤسسة وتعمل على تحقيقها ؟

- هل تحتوى البرامج على عدد من المسئوليات الهامة والتى تعمل على نمو العضو ونمو الجماعة ؟

- هل البرامج المستخدمة تحترم احتياجات العضو الجسمية والعاطفية وتحقق الأهداف المجتمعية ؟

٤- أخصائى الجماعة :

وهو ذلك الشخص المعد إعداداً مهنياً أكاديمياً وعلمياً للعمل مع الجماعات فى نطاق الخدمة الاجتماعية وهو ليس بعضواً للجماعة أو قائداً لها بل هو حجر الزاوية والمساعد والموجه لعمليات التفاعل وزيادة الجماعة التى يعمل معها وهو الشخص الذى يساعد على تحقيق أهداف الطريقة من خلال مساعدته للجماعة وأعضائها .

وهناك بعض الأسئلة التى يجب الإجابة عليها والتى تتعلق بأخصائيوا الجماعات وذلك لمعرفة أدوارهم .

- ما هى نوع العلاقة القائمة حالياً بين الأخصائى وكل عضو من أعضاء الجماعة ؟
- ما هو الدور الذى يقوم به الأخصائى مع الجماعة ؟
- إلى أى مدى تستفيد الجماعة من الأخصائى الاجتماعى ؟
- ما مدى إلمامه بالإطار النظرى للطريقة ؟
- ما مدى قدرته لعى فهم وتفسير سلوك الأعضاء ؟
- ما مدى فهمه وتصنيفه للمبادئ الأساسية ؟

٤- المشـرف :

هو ذلك الشخص المهني ذو المهارة والخبرة والذى يعمل على معاونة العاملين مع الجماعات سواء كانوا (أخصائيو الجماعات) طلاب الخدمة الاجتماعية الذين يتدربون فى مؤسسات العمل مع الجماعات المتطوعين الذين يعملون مع الجماعة) معاونة مستمرة على تحسين أساليبهم وتنمية مهاراتهم وخبراتهم فى العمل الذى يؤدونه وذلك من خلال وظائف أساسية هى الوظيفة الإدارية والتعليمية والتوجيهية والريادة الثانوية والوظيفة التقويمية وباستخدام وسائل أساسية هى المقابلة التمهيدية ، والملاحظة ، والتقارير والاجتماعات الإشرافية سواء الفردية أو الجماعية أو التقويمية .

٥- المؤسسة :

لا توجد الجماعة فى فراغ ولكن توجد فى مؤسسة ذات كيان ووظيفة تعمل الإدارة القائمة على تحقيقها ، ولا تهدف المؤسسة الاجتماعية إلى تحقيق أى كسب أو ربح مادى وإنما تعتمد فى وجودها ودعم كيانها على ما تستقبله من اعتمادات وإعانات وتبرعات أهلية أو حكومية ، وتعمل المؤسسة فى إطار القيم والمستويات الاجتماعية العامة وتنظيم فى حدود القوانين الموضوعة وبذلك نجد أن المؤسسة الاجتماعية تستمد عادة فلسفتها وتحصل على وسائلها من فلسفة ووسائل المجتمع الموجودة به .

ويهتم الأخصائى بدراسة المؤسسة من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية :

- هل الموارد والإمكانيات الموجودة بالمؤسسة كافية لتقابل حاجات ورغبات الأعضاء ؟

- هل تتفق البرامج التى تمارسها الجماعة مع أغراض وأهداف المؤسسة .

٧- المجتمع المحلى :

لا توجد المؤسسة فى فراغ ولكن توجد فى مجتمع محلى له من القيم والعادات والتقاليد والإمكانيات ما يؤثر فى الأفراد والجماعات وتتأثر بهم على الأخصائى أن يعمل على دراسة قيم وعادات وإمكانيات المجتمع المحلى الذى تقع به المؤسسة ويعمل على كيفية الاستفادة من هذه الإمكانيات واستخدامها لصالح الجماعة وأعضائها .

ويستخدم الأخصائى فى دراسة هذه العناصر مجموعة من الوسائل هى:

- الملاحظة .
- القياس السوسيومترى .
- الدراسات التجريبية .
- النظريات العامة .
- الأصغاء .
- التجارب .

ثانياً : كيفية تحليل الموقف :

سوف نحاول مناقشة كيفية تحليل الموقف من خلال النقاط الآتية :

١- مفهوم الموقف :

إن الموقف هو جزء من التقرير الدورى الذى يقوم بتسجيله أخصائى الجماعة بعد أى اجتماع أو نشاط للجماعة ، وعلى ذلك فإن الموقف هو

عبارة عن جانبا من إحدى اجتماعات الجماعة أو إحدى أنشطتها ودائما مـــا يمهد لهذا الجزء حتى لا يبدو مبتورا أو غير ذى معنى وذلك بمقدمة سـويعة توضح توقيت ومكان حدوثه أو نبذه عن الجماعة أو المؤسسة أو الأخصـــائى المشترك فى الموقف أو تلخيص للأحداث السابقة للموقف المطلوب تحليلــه ، ومن المهم أن نهتم بهذا التمهيد لأنه من المعطيات التى يمكن استخدامها فـــى فهم ودراسة وتحليل الموقف .

ويتضمن الموقف أنماط السلوك والعلاقات والتفاعلات التى تحدث أثناء الاجتماع أو ممارسة النشاط وهو عبارة عن سلسلة تفاعلات تبـــدأ بـــالمثير (الفعل) الذى يصدر عن أحد عناصر الطريقة والتى تتمثل فى أحد أعضـــاء الجماعة ، والجماعة ككل أو الأخصائى أو المشرف والذى يعقبه الاستجابة (رد الفعل) والتى تكونت من نفس العناصر السابقة بمعنى أن الموقـــف هـــو نتاج التفاعل بين عنصرين أو أكثر من العناصر السابقة ، أى أن هناك عـددا كبيراً من الأشكال التى يمكن أن يكون عليها الموقف فقد يكون ثنائيا أو ثلاثيا أو أكثر وذلك وفقا لعدد العناصر المشتركة فيه .

يمكن القول أن هذه العناصر فى تفاعلها مختلفة التأثير فبعضهما أقوى من الآخر ، كذلك فإن الموقف الناتج من تفـــاعل العنـــاصر يمكـــن تناولـــه بالدراسة أن نحلله إلى عناصره الأولى ونستنتج أيضا العوامـــل المختلفـــة ، وكلما زادت عناصر الموقف عددا كلما تشابكت العوامل وتعقد الموقف ولكن إذا أمكن تتبع الأحداث وتحليل العوامل تحليلا دقيقا موضوعيـــا باســتخدام الإطار النظرى الخاص بطريقة العمل مع الجماعة أمكن تفهم الموقف ومـــن ثم يصبح التخطيط لمقابلته أمرا يسيرا يمهد لعمليات المساعدة المطلوبة فقـــد يكون التخطيط هو عملية تحويل جماعة معينه إلى طاقة إيجابية تحقيق نمـــو

الفرد وإشباع الحاجات الاجتماعية وقد يشمل التخطيط كل عناصر الطريقة فقد يشمل مساعدة الفرد للتغلب على بعض مشكلات سؤ التكيف أو مشكلات العلاقات مع الجماعة أو تزويده بالمهارات المختلفة الذاتية الاجتماعية .

٢- لركائز والاعتبارات الأساسية الواجب مراعاتها عند تحليل الموقف :

أ- يرتكز تحليل الموقف على الدراسة المتعمقة الشاملة عن طريق العمل مع الجماعات وعناصرها السابق ذكرها ، على اعتبار أن ذلك يساعد الأخصائى على التحليل الدقيق ، فيقوم الأخصائى بتحليل الحقائق التى وردت بالموقف ، كما يجب على الأخصائى الاجتماعى فى تحليله أن يعرف أنه لا يجب أن يفسر ما يجب أن يكون ولكنه يفسر ما هو كائن بالفعل .

ب- يرتكز التحليل فى طريقة العمل مع الجماعات على استرجاع الخلفية النظرية السابقة دراستها بالنسبة لكل عنصر من عناصر الموقف المطلوب تحليله ، فمثلا إذا كان المطلوب مناقشة فى ضوء كل ماتم دراسته بالنسبة للتسجيل فى طريقة العمل مع الجماعات مثل مبادئ التسجيل وشروط التسجيل الجيد ومحتوى أنواع التقارير وأجزاء هذه التقارير ، أما إذا كان المطلوب مناقشة دور الأخصائى فيجب أن تتم هذه المناقشة فى ضوء طبيعة دور الأخصائى بإعتبارة ليس بالجماعة أو قائدا لها بل كمساعد ومرشد ومعين للجماعة ، والمبادئ التى يجب أن يهتدى بها عند قيامه بالدور المهنى وكذلك المهارات العلمية الواجب توافرها ومدى إلمامه وإيمانه بفلسفة الطريقة وفهمه لطبيعة الأعضاء أما إذا كان المطلوب مناقشة دور المشرف فمن الواجب أن تتم هذه المناقشة فى ضوء مفهوم الأشراف ووظائفه ودور المشرف مع من يشرف عليهم فى

مراحل نموهم المختلفة وكذلك وسائل الأشراف وشروط كل وسيلة إلـــى جانب مبادئ الأشراف وأما إذا كان المطلوب مناقشة عنصر البرنـــامج فيجب أن تتم المناقشة فى ضوء المعلومـــات النظريـــة عــن البرنـــامج ومفهومه ومحتواه وكيفية إرادته وتخطيطه والمبادئ الواجب مراعاتـــها عند وضعه وتصميمه .

ج- يجب أن يلتزم الأخصائى بتفسير السلوك فى ضوء الموقف الذاتى يحدث فيه بمعنى ألا يقوم بتفسير السلوك بمعزل عن الإطار الذى حـــدث فيـــه الموقف وذلك لأن العوامل التى يتضمنها الموقف تؤثر تأثيرا مباشرا على السلوك الصادر مع تحديد المطلوب من تناول الموقف هل هـــو مجـــرد تحليله إلى عناصره الأساسية وأسباب حدوثه مثـــل انطـــواء عضـــو أو عدوانية آخر وانقسام جماعة أثناء ممارسة أحد الأنشـــطة ، أو مناقشـــة تصرف أحد الأعضاء أو تصرف الجماعة أم مناقشة دور الأخصائى فـــى موقف هند حدوثه أو مناقشة تصرف المشرف ، وربما مناقشـــة أســـلوب التسجيل .

د- يستند التحليل فى طريقه العمل مع الجماعات على النظرة الشمولية حيث يقوم التحليل على قدرة الأخصائى على ربط المواقف مع بعضها البعض، ويجب ألا يتم التحليل إلا فى ضوء الإطار الثقافى للمجتمع المحلى والبيئة الاجتماعية فسلوك عضو جماعة فى مجتمع معين لا يمكن الحكـــم علـــى صحته أو خطأه دون الرجوع إلى ثقافة وقيم المجتمع المحلى .

هـ- يجب أن يؤدى التحليل فى طريقه العمل مع الجماعات كعملية تقويميـــة إلى ما يجب إتباعه فى عملية التخطيط بمعنى أن التحليل لابد أن يواجـــه التخطيط الذى يؤدى بدورة إلى تحقيق أهداف طريقة العمل مع الجماعات

كعملية ، والتحليل كعملية ليس هدفا فى حد ذاته بل هو وسيله للتخطيط الذى يهدف بدورة لأحداث التغيير المرغوب فيه لاشك أن التحليل الجيد والمتعمق يؤدى إلى تحقيق فعال هادف .

التصنيفات المختلفة للمواقف وكيفية تناولها مع ذكر بعض الأمثلة :

تتعدد التصنيفات المختلفة للمواقف فى طريقة العمل مع الجماعات ويختلف طرق التعامل تبعا لهذه التصنيفات ولهذا سوف نحاول تناولها ثم توضيح بعض الأمثلة التى تتناولها .

أولا : الموقف الخاص بسلوك أحد أعضاء الجماعة :

وهى تلك المواقف التى تركز على نمط سلوكى لأحد أعضاء الجماعة تلك الأنماط التى تتعدد على النحو التالى :

- الأفراد ذوى الدوافع الجارفة للتسلط .
- الأفراد الذين يفرطون فى سلبيتهم بسبب الخجل أو الانطواء .
- الأفراد الذين تظهر ميولهم الأتكالية بوضوح والرغبة فى الاعتماد على الأخصائى أو الآخرين .
- الأفراد الذين يبدون رغبه فى تحمل المسئولية ثم يتخلون عنها .
- الأفراد الذين تتسم أنماط استجابتهم بالنفى .
- الأفراد الذين لا يستطعون الخضوع للحدود والقواعد أو يدخلون فى صراع ضد السلطة .
- الفكرة الخاطئة للبعض عن حقيقة مكانتهم فى الجماعة .
- الأفراد الذين يخالفون فى استخدام الجماعة للتنفيس عن أحزانهم .

- الأفراد الذين تنقصهم المرونة تتطلبها المواقف الجماعية .
- الأفراد الذين لا يرتفع مستوى إنجازاتهم إلى مستوى أقوالهم .

وعلى الأخصائى أن يتناول مثل علاج هـذه المواقـف مـن خـلال الخطوات الآتية :

- محاولة إدراك دوافع سلوك الفرد نحو الجماعة (مثير) .
- محاولة إدراك استجابة هو كأخصائى الجماعة نحو هذا الفرد (استجابة)
- السعى لإدراك تأثير سلوك الفرد فى الجماعة (مثير) وكيف تسـتجيب الجماعة له (استجابة) .

وعلى الأخصائى إدراك أنه من الصعوبة بمكان دراسة هذا السـلوك على أنه ظاهرة قائمة بذاتها فهناك دائما أسباب ونتائج للصعوبة التى يواجهها الفرد فى الجماعة .

ويجب أن يعرف الأخصائى الإجابة على الأسئلة الآتية تعينـه علـى مساعدة الفرد على التخلص من هذا السلوك :

- ماذا يعنيه سلوك الفرد .
- ماذا يمكن وراء سلوك الفرد .
- ما الذى يدل علية سلوك الفرد .
- ما تأثير هذا السلوك على الجماعة .
- ما تأثير هذا السلوك على الأخصائى .
- ماذا يستطيع الأخصائى عملة إزاء هذا السلوك .

ويجعل الأخصائى أن يدرك أنه إذا رأى عـــدم اســتطاعته مســاعدة العضو على التخلص من هذا السلوك وإعادة تكيفه مع الجماعة فعلية تحويلية إلى أخصائى خدمة فرد فى مؤسسة فعلية تحويله إلـــى إحـدى المؤسســات خدمات الفرد الموجودة فى المجتمع المحلى مع مراعـاة وقواعـد ومبـادئ التحويل .

ثانيا : المواقف الخاصة بأخصائى الجماعة :

وهى تلك المواقف التى تركز على أخصائى الجماعة وتنقســم هــذه المواقف إلى نوعين :

الأول : وهو الذى يتعلق بمناقشة أسلوب التسجيل الذى قام بــه الأخصــائى ويتم مناقشة هذا الموقف فى ضوء :

- مبادئ التسجيل .
- شروط التسجيل الجيد .
- محتوى أنواع التقارير والأجزاء الخاصة بكل تقرير .

الثانى :وهو الذى يتعلق بدور أو تصرف أخصائى الجماعة فى الموقف سواء كان هذا السلوك نحو :

- عضو من أعضاء الجماعة .
- مجموعه من الأعضاء .
- الجماعة بزمتها

ومناقشة هذا الموقف تكون فى ضوء :

- دراسة سلوك الأخصائى بالنسبة لعضو الجماعـــة أو المجموعــة مــن الأعضاء أو الجماعة ككل .

- الحكم على سلوك الأخصائى فى الموقف والذى يرتكز على الآتى:

أ- مبادئ العمل مع الجماعات وذلك على اعتبار أن المبادئ المهنية هى القواعد الأساسية التى ترشد العاملين مع الجماعات وتزودهم بإطار مرجعى يحدد ما يجب أن يفعله ولماذا يفعلونه .

ب- المهارات الفعلية على اعتبار أن المهارة تعنى قدرة الأخصائى على تطبيق المعرفة والفهم فى الموقف .

ج- مراحل نمو الجماعة وذلك على اعتبار أن مرحلة النمو تحدد طبيعة النشاط الذى يجب أن يقوم به الأخصائى وذلك بالاستناد إلى أن الدور يعتبر ثابتا .

د- أنماط التفاعل وذلك على اعتبار أن هناك أنماطا للتفاعل تختلف باختلاف نوع الجماعة وكذلك طبيعة الموقف .

ثالثا : المواقف الخاصة باتجاه الجماعة ككل نحوا الأخصائى :

ومن أمثلة ذلك :

- تتم استجابة الجماعة لتوجيهات الأخصائى .
- سلبية الجماعة واستمرارها فى الفوضى والاضطراب .

ومناقشة هذا الموقف يتطلب من الأخصائى القيام بالخطوات الآتية :

أ- تقبل الأخصائى الأعضاء الجماعة كما هم لا كما يجب أن يكونوا علية فتقبل الأخصائى لأعضاء الجماعة شرط ضرورى لنجاحه فى هذا العمل ولكن ليس معنى تقبل أعضاء الجماعة كما هم أن يتركوهم كما هم أيضا ولكن لكى يساعدهم الأخصائى عن التعبير والنمو لابد أولا أن يقبلهم كما

هم عليه كنقطة بداية وإلا إذا لم يفعل ذلك فإنه يخلق فى نفوسهم مقاومة لكل ما يوجهه إليهم ، والتقبل عملية تطلب من الأخصائى إدراكا لشعوره اتجاه الآخرين وتحكما فى ضوابطه وقيمة وإدراكا للأسباب التى تدافع أعضاء الجماعة إلى المسالك التى يملكونها .

ب- مشاركة الأخصائى أعضاء الجماعة مشاعرهم وذلك كدليل اهتمامه بهم وتقديره لأوضاعهم ومواقفهم وانفعالاتهم ، ولكن ليس معنى مشاركة الأخصائى لأعضاء الجماعة فى مشاعرهم أن ينساق وراء مشاعره وينفعل للمواقف انفعالا مماثلا لانفعالاتهم وأنما معناه أن يضع الأخصائى نفسة مكان أعضاء الجماعة ليدرك حقيقة مشاعرهم حيال المواقف المختلفة حتى يمكنه مساعدتهم ومعاونتهم فى الاستفادة بالتجربة التى يمّرون بها والمشاعر التى يحسونها .

ج-استخدام السلطة لحماية الجماعة وأفرادها فى المواقف التى تتعرض فيها الجماعة أو أفرادها للخطر سواء كان ذلك الخطر على الصحة أو الحياة أو الخطر الوقوع فى مشاكل مختلفة فدور الأخصائى هو تهيئة فرص النمو السليم لأعضاء الجماعة وطالما أن الجماعة تمر بظروف ملائمة لهذا النمو فإن دور الأخصائى هو تمكينها من ممارسة نشاطها تحت هذه الظروف الملائمة ، أما إذا تعرضت الجماعة لما يهددها أو إذا إنحرفت بسبب أو آخر عن الأوضاع المقبولة فإن على الأخصائى التدخل وممارسة سلطته الوظيفية لحمايتها من العوامل المهددة لها سواء تبعث هذه العوامل من الجماعة نفسها أو كانت ظروف خارجه عنها .

رابعا : المواقف الخاصة بالمشكلات الجماعية :

ومن أمثلة ذلك :

- المشكلات الخاصة بعدم فهم أهداف وأغراض الجماعة .
- المشكلات الخاصة بعدم تنمية صفات القيادة بين الأعضاء .
- المشكلات الخاصة بوجود عشيرات فى الجماعة .
- لمشكلات الخاصة بوجود منازعات فى الجماعة .

ومناقشة هذه المواقف تكون بإتباع الآتى :

- يجب على الأخصائى أن يذكر موضوع الخلاف بصراحة للجماعة .
- كما يجب على الأخصائى تركيز اهتمامه على المشكلة وليس ذلك على الأشخاص أصحاب المشكلة حتى لا تزيد الموقف حدة ويفقد السيطرة على الموقف .
- يجب على الأخصائى الاهتمام بالبحث عن أسباب الخلاف .
- يجب على الأخصائى البحث عن النقاط التى تتفق عليها الأطراف باعتبارها المدخل الصحيح للتوفيق بين وجهات النظر .
- يجب على الأخصائى أن يتسم بالحيادية والبعد عن التحيز لأى طرف من الأطراف .
- يجب على الأخصائى عدم التحدث عن المشكلة أو نقاط الخلاف إذا ما وصلت الجماعة إلى حل لها ,
- يجب على الأخصائى إشراك الجماعة بعد ذلك مناشط مشتركة .

خامسا : المواقف الخاصة بالجماعة والجماعات الأخرى :

فالتنافس الذى يقوم بين الجماعات لتحقيق أغراض شخصية واجتماعية كثيرا ما يكون سببا فى خلق المشكلات التى تعمل على تفككها وذلك للمنافسة التى غالبا ما تتحول إلى صراع ، لأن كل جماعة تحول أن تفوق وتسبق الجماعات الأخرى .

ومناقشة هذا الموقف تكون بإتباع الآتى :

- تعديل اتجاهات الجماعة إذا كانت تشعر بالعظمة وأنهما أحسن الجماعات الأخرى ، وذلك لأن هذا الشعور له آثارها السلبية فهو يوحى باحتقار الجماعة للجماعات الأخرى وعدم التعاون معها .
- غرس الروح الرياضية السليمة بين أعضاء الجماعة بحيث يتقبل الأعضاء الانتصار والهزيمة .
- مساعدة الجماعة على الحكم السليم على الجماعات الأخرى بنوع من الحيادية وتقبل نواحى التفوق التى قد تتوافر فى الجماعات الأخرى .
- مساعدة الجماعة على كيفية الاستفادة من خبرات الجماعات الأخرى ومهاراتها .
- مساعدة الجماعة على كيفية تنسيق أعمالهم مع قادة الجماعات الأخرى وإقامة مشروعات تعاونية مشتركة تؤدى لتنمية روح التعاون والعلاقة الطيبة بين أعضاء هذه الجماعات مثل التخطيط ليوم رياضى أو رحلة أو حفلة مشتركة .

سادسا : المواقف الخاصة بالأشراف :

هى تلك المواقف التى تركز على المشرف . ومناقشة هـذا الموقـف تكون فى ضوء :

- مفهوم الأشراف ووظائفه .
- دور المشرف مع من يشرف عليهم فى ضوء مراحل نمو المشرف عليهم
- وسائل الأشراف .
- مبادئ الأشراف .

وسوف نتناول فى هذا الجزء الخاص بالأشراف بالتوضيح فيما بعد .

أمثلة لمواقف محلوله :

وبعد أن تناولنا تصنيفات المواقف التى تتناول بعض المواقف المحلوله على النحو التالى :

الموقف الأول :

فى اجتماع الجماعة الأول ، طلب العضو (أحمد) من الأخصـائى أن تقوم الجماعة بانتخاب رئيس الجماعة وتتالت الأصوات من الجماعة وطلـب العضو (إبراهيم) أن يرشح نفسه لرئاسة الجماعة لأنه لم يقوم بهذه الوظيفـة من قبل وأنه يجب أن يكون رئيس للجماعـة وضحـك إبراهيـم وضحـك الأعضاء ولم يتدخل الأخصائى وطلب رئيس الجماعـة المؤقـت العضـو (حسين) أسماء المرشحين وهنا رشح العضو (إبراهيم) والعضـو (أحمـد) واختارت الجماعة العضو (أحمد) وطلب منه الأخصائى أن يقـود اجتمـاع الجماعة .

ناقش هذا الموقف .

حقائق الموقف :

١. الاجتماع الأول للجماعة .

٢. موضوع الانتخاب هو رئيس الجماعة .

٣. الأخصائى لم يتدخل مع أعضاء الجماعة .

التحليل :

١. تصرف الأخصائى هنا تصرف خاطئ وذلك لأن الأخصائى فى الاجتماعات الأولى للجماعة يركز على تكوين العلاقة بين أولا ثم يأتى بعد ذلك تنظيم الجماعة .

٢. خبرات الأعضاء فى الجماعة محدودة ولم يساعدهم الأخصائى .

٣. استخدام الأخصائى نمط للتفاعل لا يتناسب مع طبيعة الموقف وهو النمط الحر إذ لم يتدخل الأخصائى .

٤. الأخصائى لم يطبق مبدأ توجيه التفاعل .

٥. الأخصائى لم يساعد الجماعة فى تخطيط برامجها وتحديد أهدافها .

الموقف الثانى : مساعدة الأخصائى لأحد أعضاء الجماعة :

على أحد أعضاء الجماعة المنوطين وعلاقاته محدودة وقد أتيحت الفرصة للأخصائى ليساعده ــ ففى إحدى اجتماعات الجماعة غاب رئيس الجماعة ، وطلب الأخصائى من العضو على أن يقوم برئاسة الاجتماع ونظر خليل للأخصائى وكأنه يسأل كيف يدير الاجتماع وهنا أقترح علية الأخصائى أن يعلن عن بدء الاجتماع فاستجاب لذلك وطلب العضو (سعيد) الكلمة فسمح له بالكلام وأقترح أن تقدم الجماعة بإجراء زيارة لأحد المصانع تعالت

الأصوات من الأعضاء واشتدت المناقشة بين الأعضاء ولم يستطع العضو (على) التدخل ، فتدخل الأخصائى وطلب من الأعضاء الهدوء ، وتوجه للأعضاء بحديثه وقال أن العضو (على) يرغب فى الحديث .وهنا قال (على) أن كل واحد منكم يتحدث دون تصريح له بالحديث وقال الأخصائى أن هذا صحيح وقد أخطأت أنا أيضا وذلك لتحمسنا الشديد للزيارة ثم عاد (محمد) ونظم المناقشة ووافق الأعضاء على الزيارة بالإجماع وبعد الاجتماع قابل الأخصائى العضو (على) وأثنى علية وقال له بأنه كان ناجحا فى قيادة الاجتماع .

حقائق الموقف :

١. العضو على عضو منطوى وعلاقاته محدودة .

٢. لا يشترك دائما فى مناقشات الجماعة .

٣. حاول الأخصائى مساعدة العضو .

٤. رشحه الأخصائى لرئاسة الاجتماع عند غياب رئيس الجماعة .

التحليل :

١. نجح الأخصائى فى مساعدة عضو الجماعة عن طريق إعطاء الفرصة لقيادة الاجتماع .

٢. تدخل الأخصائى فى المواقف المناسبة وقد وضح ذلك عندما لم يستطع العضو فى ضبط الاجتماع عند مناقشة موضوع الزيارة .

٣. ساعد الأخصائى العضو فى الاستفادة من الخبرات الجماعية وتكوين العلاقات .

٤. استخدام الأخصائى نمط التفاعل الديمقراطى .

٥. استخدام الأخصائى البرنامج كوسيط للتفاعل عندما ساعد الأعضاء فى مناقشة موضوع الزيارة .

٦. قام الأخصائى بتطبيق مبدأ توجيه التفاعل .

الموقف الثالث :

حضرت إلى مكان الاجتماع قبل بداية الاجتماع بفترة كافية وحضر (شريف) رئيس الجماعة بعد ذلك مباشرة واجتمعت به لمراجعة جدول أعمال الجماعة ثم بعد ذلك حضر (أحمد ، ومحمد ، وحسين ،وعادل ، وعلاء ، وأشرف) مجتمعين إلى مكان الاجتماع ثم حضر (السيد ، وعماد ، ومحمود، وخليل ، وإبراهيم) مجتمعين ولم يلقوا التحية على الحاضرين أيضا ، ثم حضر (عمرو ، وعلى) سويا ، وبدأ الاجتماع بكلمة من رئيس الجماعة حيا فيها الجماعة وبدأ جدول الأعمال بإلقاء فكرة إقامة رحلة فى إجازة نصف العام فقام (أحمد) مطالبا بأن تكون الرحلة إلى بور سعيد وأيد (محمد ، وحسن) ثم قام (عادل) موضحا أنه منذ فترة لم يرى بور سعيد ولكن السيد طلب الكلمة متوددا بأن بور سعيد سبق له أن زارها وأنه يود لو ذهبوا إلى مرسى مطروح وقد أيده (عماد ومحمود وخليل وإبراهيم) ولكن (أشرف) قام محتدا مواجها كلامه إليهم بأن لابد وأن نذهب إلى بورسعيد مهما كان الأمر وهنا رد (عماد) قائلا له لن نذهب إلى بورسعيد مختتما كلامة بقوله "ماتحولوش" وهنا لاحظ الأخصائى أن المناقشات قد خرجت عن خطتها وذلك فقد تدخل قائلا أنه من الممكن أن تقوم الجماعة بالرحلتين حتى يتمكن إرضاء جميع الأعضاء .

ناقش تصرفات الأخصائى مع توضيح ما الذى يجب فعله بعد ذلك .

حقائق الموقف :

- اجتماع للجماعة للمناقشة موضوع رحلة .
- انقسمت الجماعة فيما بينهما على مكان الرحلة .
- تدخل الأخصائى حتى لا تتحول المناقشة فى صراع .

التحليل :

مناقشة تصرفات الأخصائى :

- لاشك أن تواجد الأخصائى قبل بدء الاجتماع تصرف مهنى سليم حتى يمكنه الاجتماع رئيس الجماعة لمراجعة جدول الأعمال وكذلك لملاحظة حركة حضور الأعضاء .
- كما أن الأخصائى قد لاحظ حضور بعض الأعضاء مجتمعين ثم حضور بعضهم مجتمعين بعد ذلك دون إلقاء التحية وهذا يوضح أن الجماعة منقسمة على نفسها بسبب ما .
- ولاشك أن تدخل الأخصائى كان خطوة مهنية سليمة فهو لم ينحاز إلى أحد بل حاول مرضاة الفريق حتى لا يتفاقم الخلاف .
- يؤخذ على الأخصائى أنه لم يوضح دور رئيس الجماعة وذلك بعد أ بدأ الاجتماع وطرح موضوع الرحلة .

ما الذى يجب أن يفعله الأخصائى بعد ذلك :

من الأمور الطبيعية أن تحدث مشكلات فى جماعة من الجماعات وأن علية ألا ينزعج من هذه المشكلات ، وإنما عليه أن يستفيد من هذه

المشكلات ، وإنما عليه أن يستفيد من هذه المشكلات فى تدعيم الجماعة وأن يتبع الخطوات الآتية من أجل حل الموقف السابق :

١. يجب أن يجتمع الأخصائى بأعضاء الجماعة وأن يركز حديثه على موضوع الخلاف بصراحة .

٢. كما يجب علية تركيز اهتمامه على المشكلة وليس على أصحابها حتى لا تزيد الموقف حدة وتتفاقم المشكلة مرة ثانية ويصبح من الصعب السيطرة على الموقف .

٣. يجب على الأخصائى الاهتمام بالبحث عن أسباب الخلاف .

٤. يجب على الأخصائى البحث على النقاط التى يتفق عليها الطرفان باعتبارها المدخل السليم للتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة .

٥. يجب على الأخصائى أن يتسم بالحيادية والبعد عن التحيز لأى طرف من الطرفين .

٦. يجب على الأخصائى عدم التحدث عن المشكلة أو نقاط الخلاف إلى ما وصلت الجماعة إلى حلها .

٧. يجب على الأخصائى مساعدة الجماعة على تخطيط برنامج أو مشروع يتطلب تضافر جهود وتعاون جميع الأعضاء ونجاح هذا البرنامج أو المشروع يعصم من مكانة الجماعة وأعضائها فى المؤسسة .

الموقف الرابع

فى إحدى اجتماعات جماعة العبور ، وبعد أن بدأت (نادية) رئيسة [illegible] الأعضاء ، طلبت العضوة / زينب الكلمة ، ثم وجهت

كلامها إلى الأخصائية الاجتماعية قائلة أنه منذ ستة شهور عند إجراء انتخابات الجماعة أوضحت لنا أن هذا التنظيم الذى تم انتخابه سوف يتم تغييره بعد (٦شهور) فلماذا لا نقوم بانتخابات جديدة الآن ، فبادرتها الأخصائية الاجتماعية قائلة أن الأعضاء الذين تم انتخابهم يقومون بواجباتهم خيرا قيام ولا داعى لأجراء أية انتخابات للجماعة .

ناقش تصرف الأخصائية ، مع توضيح ما الذى يجب أن تفعله الأخصائية فى مثل هذا الموقف ؟

حقائق الموقف :

١. اجتماع لجماعة العبور .

٢. طلبت العضوه زينب إجراء انتخابات جديدة .

٣. لم توافق الأخصائية الاجتماعية على طلب زينب .

التحليل :

١. تصرفت الأخصائية تصرفا مهنيا خاطئا ، وذلك لرفضها طلب العضو زينب ، وتجاهلها هدفا هاما من أهداف طريق العمل مع الجماعات ، وهو تدريب الأعضاء على القيادة والتبعية .

٢. من الواضح أن الأخصائية الاجتماعية قد وجدت الراحة فى هؤلاء الذين تم اختيارهم لتولى المناصب القيادية فى الجماعة ولم تدرك أن استمرارهم فى مناصبهم تقتل روح الابتكار لديهم ، ويؤدى إلى سلبية الأعضاء الآخرين مرورهم بخبرات القيادة تلك الخبرات التى تهدف إليها الطريقة .

٣. الأخصائية لم تلتزم بالأسس المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وأهمها حق تقرير المصير .

أم الذى يجب أن تفعله الأخصائية فى مثل هذا الموقف :

١. على الأخصائية الاستجابة لطلب العضو / زينب مع توضيح أن الانتخابات تجرى بصورة دوريه لتدريب جميع الأعضاء على القيادة والتبعية .

٢. يجب أن تشرك الأخصائية أعضاء الجماعة فى اتخاذ القرار بشأن انتخابات الجماعة إذا وافقت الجماعة .

٣. تجرى انتخابات جديدة للأعضاء حتى تتيح الفرصة لأكبر عدد منهم للمرور بخبرة القيادة والتبعية على اعتبار أن ذلك من الأهداف الهامة للطريقة ، والتى من شأنها تحقيق النمو الاجتماعى للأعضاء .

الموقف الخامس :

فى إحدى اجتماع جماعة عمرو بن العاص فى مؤسسة الأحداث المنحرفين بالملاحة ، طلب العضو / أحمد من الأعضاء القيام إلى شاطئ المعمورة ، ووافقه على ذلك بحماس جميع الأعضاء ، ولكن الاجتماعى طلب منهم الأستعاضه عن ذلك بإقامة مسابقة ثقافية أو يوما رياضيا أو حفلة فنية فى المؤسسة ، ولكن الأعضاء صمموا على رأيهم ، فلما كان من الأخصائى إلا أن رفض ذلك بشده فأتهمه الأعضاء بالاستبداد والديكتاتورية .

ناقش الموقف السابق موضحا تصرف الأخصائى الاجتماعى .

حقائق الموقف :

١. جماعة عمرو بن العاص هى إحدى جماعة مؤسسة الأحداث المنحرفين بالملاحة .

٢. أقترح الأعضاء القيام برحلة إلى شاطئ المعمورة .

٣. رفض الأخصائى اقتراحهم ، وطلب منهم تغيير هذا البرنامج .

٤. رفض الأعضاء وتصميمهم على موقفهم .

٥. رفض الأخصائى ، وأتهمه الأعضاء بالاستبداد والديكتاتورية .

التحليل :

- يتضح من الموقف السابق أن الجماعة فى موقف النضج وذلك بدليل اختيار أسم للجماعة ، ولكن رغم ذلك فإنها لا تدرك سياسة المؤسسة والتى تطبق سياسة الباب الدقفول ، وأنها لابد وأن تختار برامجها فى ضوء أهداف المؤسسة وسياستها وقد يرجع ذلك إلى عدم قيام الأخصائى بتوضيح هذه السياسة للأعضاء وضرورة الالتزام بها .
- أما عن دور أخصائى الجماعة فإن من المعروف أن أخصائى الجماعة لابد وأن يستخدم نمطا ديمقراطيا فى عمله مع الجماعة إلا أنه فى بعض المواقف قد يضطر إلى استخدام نمطا ديكتاتوريا وذلك عندما تحاول الجماعة القيام ببعض البرامج والتى تتعارض مع سياسة المؤسسة ، أو عند ما تحاول الجماعة الأضرار بنفسها .
- وعلى ذلك فإن الأخصائى قد تصرف تصرفا سليما عندما رفض طلب الأعضاء القيام برحلة خارجية ولكن يؤخذ عليه أنه لم يوضح فى البداية

سياسة المؤسسة وضرورة إضرارها واحترامها وعدم تعارض برامج الجماعة مع تلك السياسة ، وخاصة فى إحدى المؤسسات العقابية .

الموقف السادس :

طلبت إحدى جماعات مركز شباب الأنفوشى من الأخصائى الذى يعمل معها اختيار رئيس ووكيل وأمين سر للجماعة أسرة بإحدى جماعات المركز ، وعندما لاحظ الأعضاء أن الجماعة قد وصلت إلى مرحلة تساعدها على تحمل أعباء هذا التنظيم فقد وافق على الفور على إجراء انتخابات الجماعة ، ثم من خلالها اختيار أعضاء التنظيم ، وبعد فترة من الوقت لاحظ الأخصائى أن هؤلاء الثلاثة (الرئيس ، الوكيل ، أمين السر) لا يستطيعون بمفردهم تحمل أعباء العمل الثقيلة والخاصة بهذا التنظيم .

تناول الموقف بالتحليل موضحا تصرف الأخصائى .

حقائق الموقف :

١. طلبت إحدى الجماعات بعد وصولها إلى مرحلة النضج لتنظيم نفسها .

٢. تم إجراء انتخابات للجماعة واختيار ثلاثة أفراد لتحمل أعباء ومهام التنظيم .

٣. لم يستطع هؤلاء الثلاثة تحمل مسئوليات التنظيم بسبب كثرة أعبائه .

التحليل :

١. لاشك أن الأخصائى الذى يعمل مع الجماعة يدرك دورة جيدا ، فهو لم يحاول فرض التنظيم على الجماعة ، كما أنه لم يوافق على التنظيم إلا

عندما شعر بأن الجماعة قد وصلت إلى مرحلة تساعدها على تحمل الأعباء التنظيمية كما أنه قد ساعد الجماعة على إتباع السلوك الديمقراطى وذلك بإجراء انتخابات لاختيار أعضاء التنظيم .

٢. أما عن تصرف الأخصائى فيجب عليه ألا ينتظر موعد الانتخابات القادمة لكى يدعم هذا التنظيم ، بل عليه اختيار عضو أو اثنين من أصحاب الأصوات التى تلت هؤلاء الثلاثة فى الانتخابات ، وإجراء انتخابات مكملة .

٣. وفى هذه النقطة يجدر بنا أن نذكر أنه إذا حدث العكس ووجد الأخصائى أن عدد أعضاء التنظيم أكثر مما ينبغى ، وأن ذلك يؤدى إلى عدد أعضاء الجماعة فإن عليه أن ينتظر الانتخابات القادمة ويعمل على تقليل عدد أعضاء التنظيم بما يتلائم مع أعباؤه على اعتبار أن عزل أى عضو من التنظيم سوف يؤدى إلى وجود مشاعر سلبية لدى العضو ، قد تتحول اتجاه الجماعة والأخصائى ، مما يؤدى عرقلة جهود الجماعة ، وكذلك إلى تعثر عملية النمو الاجتماعى للعضو .

٤. الأخصائى طبق فى هذا الموقف مبدأ التنظيم الوظيفى المرن .

الموقف السابع :

جاء فى بداية الجزء القصصى لتقرير دورى سجله أخصائى يعمل فى إحدى الجماعات فى إحدى مراكز الشباب الفقرة التالية .

ذهبت قبل موعد اجتماع الجماعة بحوالى ساعة إلى المركز لمقابلة السيد مدير / المركز ، وجلست معه التبادل الحكايات والذكريات الجميلة التى مررنا بها أثناء دراستنا ، ثم بعد ذلك ذهبت إلى حيث مقر اجتماع

الجماعة وسألت عن رئيس الجماعة وفوجئت بغيابه ولكن العضو ما هو قال أنه من المعروف فى حالة غياب الرئيس أن يتولى قيادة الاجتماع نائبه ، وعلى ذلك يجب أن يتقدم جلال لقيادة الاجتماع وبعد ذلك ساد أرجاء الجماعة صمت مطبق .

ناقش التطبيق السابق موضحا تصرف الأخصائى .

حقائق الموقف :

١. ذهب اجتماعى قبل موعد اجتماع الجماعة بحوالى ساعة .

٢. جلس مع مدير المركز تلك الفترة .

٣. بعد أن ذهب إلى مكان الاجتماع فوجد أن رئيس الجماعة متغيب .

٤. طلب ماهر أن يتولى جلال قيادة الاجتماع بصفته نائب الرئيس .

٥. رفض الأخصائى طلب ماهر وطلب منه شخصيا قيادة الاجتماع .

التحليل :

بالنسبة لمناقشة التحليل .

لم يراعى الأخصائى شروط ومبادئ التسجيل الجيد فقد أعتمد على الحشو الزائد الذى لا قيمة له بالإضافة إلى اعتماده على الأسلوب الإنشائى الذى يقلل من القيمة العملية للتقارير التى يقوم الأخصائى بكتابتها بصفة عامه .

بالنسبة لمناقشة تصرف الأخصائى :

- تصرف الأخصائى تصرفا خاطئا وذلك ليس فقط فى تخطيه جلال نائب الرئيس فى قيادة الاجتماع ، ولكن أيضا فى تعمده تجريح جلال

واستليل من شأنه أمام زملائه أعضاء الجماعة . وهذا لم يطبق المهارة فى تقدير واستخدام المشاعر .

- وإذا كان جلال بالفعل لا يستطيع قيادة الاجتماع فهذا لا يعيبه بل من دور الأخصائى فى مساعدته على قيادة الجماعة .

مواقف غير محلوله :

الموقف الأول :

أثناء اجتماع الجماعة طلب العضو أسامة من محمد رئيس الجماعة الكلمة ،ولكن رئيس الجماعة رفض طلبه قائلا لن أدعك تتحدث بعد الآن فإنك تحاول الكلام لمجرد الكلام ، ودائما وما تقدم اقتراحات سيئة وهنا قام العضو إبراهيم قائلا لرئيس الجماعة أنك تهتم بعلى ومحمود وضياء فقط لأنهم أصدقائك ، أما نحن بقية الأعضاء فلا تشركنا فى مناقشات الجماعة ولا تعطينا الفرصة لكى نعبر عن آرائنا ولذلك فسوف نترك الجماعة من أجلك .

ناقش الموقف السابق موضحا التصرف الذى يجب أن يسلكه الأخصائى .

الموقف الثانى :

بعد بداية اجتماع جماعة الحرية طلب رئيس الجماعة من الأعضاء تحديد النشاط الذى يريدوا أم يمارسوه هذا أسبوع وهنا طلب العضو / أحمد الكلمة فوافق رئيس الجماعة ، وهنا تحدث أحمد قائلا أنه يريد أن تقوم الجماعة بحفل فنى يشارك فيه الأعضاء ويدعى له أولياء الأمور لكى يسيروا المواهب التى يتمتع بها أبنائهم ، ووافقه العضو إسلام على هذا

الاقتراح ، ولكن العضو أشرف قال أنه يريد أن تقوم الجماعة بمعرض فنى يعرض فيه الأعضاء رسومهم ، وهنا تدخل الأخصائى الاجتماعى قائلا أنه لن تقوم الجماعة بحفل فنى ، ولكن الجماعة تقيم يوم رياضيا ومسابقات فى كرة القدم ، وأنه شخصيا سوف يرأس إحدى الفرق المشاركة فى هذا اليوم وسوف يتحدى جميع الأعضاء أن يفوزوا على فريقه .

ناقش الموقف السابق موضحا تصرف الأخصائى الاجتماعى .

الموقف الثالث :

افتتحت جماعة الإيمان معرضها السنوى فى الأشغال الفنية ولكن المعرض لم يحظى بقبول الزوار من أبناء الحى ، وهنا أحس الأعضاء بضياع مجهوداتهم ، والتى استمرت أكثر من شهرين فى الرسم والنحت والصلصات وفى تجهيز المكان فانخرط العضو أحمد فى البكاء بشدة على فشلهم وتبعه بعد ذلك بقية الأعضاء ، وبعد ذلك جاء الأخصائى وجلس بجانبهم وأجهش بالبكاء نادما على المجهود الكبير الذى بذلته الجماعة .

ناقش الموقف السابق موضحا تصرف الأخصائى الاجتماعى .

الموقف الرابع :

أقامت مؤسسة العروة الوثقى مسابقة فنية بين جماعات المؤسسة تبار أفضل عمل فنى مسرحى ، وبعد انتهاء المسابقة فازت جماعة السلام بجائزة المسابقة ، الأمر الذى جعل أعضاء الجماعة يتحدثون مع بقية أعضاء الجماعات الأخرى ولا يتعاونون معهم فى عمل مشترك داخل المؤسسة ، رافعين شعار أنهم الأفضل على ، الأمر الذى جعل بقية الجماعات تتحرش بجماعة السلام وتعلن تعاليها عليهم .

ناقش هذه المواقف ، موضحا التصرف الذى يجب علـــى أخصـــائى الجماعة القيام به .

الموقف الخامس :

ذهب أخصائى الجماعة الجديد حيث تجلس الجماعة فى إحدى حجرات المؤسسة فاستقبله الأعضاء بالهتاف غير اللائق والصفـــير ، وهنـــا حـــاول الأخصائى إسكاتهم ، ولكن لم تفلح محاولاته معهم ، بل تمادوا فى هتافـــهم معبرين عن استياءهم ووجوده معهم ، وهنا خرج الأخصائى مـــن الحجـــرة عازما بينه وبين نفسه على أن يأتى الاجتماع القادم ومعـــه بعـــض الـــهدايا لأعضاء الجماعة حتى يرحبوا به ، ويألفوا لوجوده معهم وحتى لا يظهر أمام إدارة المؤسسة بأنه غير محبوب من الأعضاء .

ناقش هذا الموقف ، موضحا التصرف الذى يجـــب علـــى أخصـــائى الجماعة القيام به .

الموقف السادس :

قبل اجتماع جماعى المستقبل حضر إلى العضو حاتم ، مشـــيراً إلـــى أنه يريد التحدث معى فى موضوع هام على انفراد ، فأجبتـــه إلـــى طلبـــة وأخذته إلى إحدى حجرات المؤسسة وطلبت منه ذكر هذا الموضـــوع فقـــال للى أنه رأى ممدوح رئيس الجماعة يخرج من مخزن المؤسسة وهى يخبـــىء بعض الأدوات فى ملابسة . فشكرته على حرصه علـــى أدوات المؤسســـة وحاولت تجنب هذا الموضوع بقولى أننى قد كلفت ممدوح بإحضـــار بعـــض الأدوات للتجهيز لبعض انشطة الجماعة .

ناقش الموقف السابق موضحاً تصرف الأخصائى فى الموقف ومشيرا إلى الخطوات الواجب اتباعها فى مثل هذه المواقف .

الموقف السابع :

ذهبت إلى مقر اجتماعات جماعات جماعة خالد بن الوليد فى إحدى مؤسسات رعاية البنين ، ووجدت أن العضو أيهاب نائب رئيس الجماعة يستعد لتولى مهام قيادة اجتماع الجماعة ، فسألت عن العضو رجب الذى يتولى رئاسة الجماعة فأجابنى الأعضاء بأنه لدية ظروف عائلية تمنعه من الحضور اليوم فطلبت من العضو أيهاب الانضمام إلى زملائه موضحا أننى سأتولى قيادة الاجتماع .

ناقش الموقف السابق موضحاً تصرف الأخصائى الاجتماعى .

الموقف الثامن :

أثناء اجتماع جماعة الأمل أوضح العضو مصطفى أن الجماعة منذ فترة لم تمارس أى نشاط ، مما أدى إلى إحساس الأعضاء بالكسل والخمول ، وهنا طلب العضو سعيد أن تنظم الجماعة يوما رياضيا يشترك فيه أبناء الحى ولكنى بادرته قائلا أنه لا يوجد ملاعب فى المؤسسة تساعد على نجاح هذا البرنامج ولكن العضو خليل قال أنه يوجد مركز شباب فى المنطقة ويوجد به العديد من الملاعب التى من الممكن استخدامها لتساعد على إقامة هذا البرنامج ولكنى تعجبت وتساءلت فى دهشة عن مدى صحة كلام خليل ، فبادرنى الأعضاء فى حماس أنه فعلا يوجد مركز شباب فطلبت من محمود الذهاب والالتقاء بمدير المركز للاتفاق على استخدام ملاعبه .

ناقش الموقف السابق موضحا تصرف الأخصائى .

الموقف التاسع :

أثناء إحدى اجتماعات الجماعة حدث من أحد الأعضاء أثناء مناقشة أحد الموضوعات أن تحدى الجماعة لفرض رأيه عليها ، ولكن الجماعة خذلته واحرجته ، فاتجه العضو إلى مهاجمة الأخصائى والتهجم عليه .

ما تصرفك كأخصائى فى هذا الموقف .

الموقف العاشر :

تريد الجماعة أن تصدر قرارا يتعارض مع سياسية المؤسسة كيف تتصرف كأخصائى جماعة فى هذا الموقف .

الموقف الحادى عشر :

لاحظ أخصائى الجماعة أن أحد الأعضاء بالجماعة التى يعمل معها دائم الاعتداء على زملائه بالجماعة .

ما تفسيرك لسلوك هذا العضو ، وكيف تتصرف كأخصائى جماعة فى هذا الموقف ، وما خطتك لمساعدته .

الموقف الثانى عشر :

أثناء قيام إحدى الجماعات ببروفات المسرحية التى ستقدمها فى الحفل السنوى للمؤسسة ، لاحظ أخصائى الجماعة تعمد أحد الأعضاء الخروج على نص المسرحية المتفق عليها فى البروفات ، ومحاولة الحصول على اهتمام الأعضاء عن طريق التفوه بالألفاظ النابية واستخدام الحركات المشينة .

ما تفسيرك لسلوك هذا العضو وكيف تتصرف كأخصائى جماعة فى هذا الموقف وما خطتك لمساعدته .

الموقف الثالث عشر :

جاء في الجزء القصصي لأحد التقارير الدورية التي سجلها أخصائي الجماعي ما يلي :

ذهبت إلى مكان الاجتماعي قبل حضور الأعضاء بعشر دقائق لملاحظة حركة الحضور ، فحضر أحمد رئيس الجماعة ، وكان يرتدي قميصاً أبيضاً وبنطلوناً أسود وكان يمسك في يده حقيبة فسألته عما بداخل الحقيبة فقال أنها أشياء تخصه ، فصممت على معرفة ما بداخل الحقيبة ولكن رفض بشدة قائلاً سوف أنسحب من الجماعة لأنك تتدخل في أشياء لا تهمك ، وهنا حضر محمد وعلى ثم إبراهيم والسيد ، ثم تلاهم بقية أعضاء الجماعة ، فبدأت الاجتماع قائلاً أنني قررت فصل العضو أحمد من الجماعة بسبب سوء تصرفه معي .

ناقش التسجيل السابق مبدياً رأيك المهني فيه ، ثم ناقش تصرفات الأخصائي .

الموقف الرابع عشر :

اعتاد أحد أعضاء الجماعة الموهوبين في التمثيل أن يتعمد الحضور متأخراً عن الموعد المحدد لحفلات التمثيل التي تقيمها الجماعة ، والتي يقوم فيها بدور البطولة لخلق جواً حوله من الاهتمام وبالرغم من هذا استمرت الجماعة تسند إليه أدوار البطولة لإنجاح حفلاتها .

ما تفسيرك لسلوك العضو ، وكيف تتصرف كأخصائي جماعة في هذا الموقف .

الموقف الخامس عشر :

لاحظ أخصائى الجماعة أن العضو خليل دائم الاعتداء على زملائه بالجماعة .

ما تفسيرك لسلوك هذا العضو ، وكيف تتصرف كأخصائى جماعة فى هذا الموقف ، وما خطتك لمساعدته .

قائمة المراجع

١-محمود حسن : خدمة الجماعة والشباب ، القـــاهرة ، مكتبــة القــاهرة الحديثة ، ١٩٦٦ .

2- Arthure Efink C. Wilson, Derson Mersell B. Conver, T. field of social work, N.Y. Rine hart and Winston, Inc., 1968.

3- Alaan – F. Klein : Effective group work, N.Y., Association press, 1972.

4- Alon Fklein, social work through group process, N.Y., State university of N. Y., Alloany, 1970.

5- A. Morell Jonathen, Program evaluation in press, Enc., 1979.

6- Beulah Roberts Compten and Burt Galaway Social Work processes, Georgetown, Dorseg Press, 1979.

7- Bernard, M. Bassm Leader Ship, Psychology and Organization Behavior, New York, Harpres brother, 1960.

8- Beorgatt, Hare, Efand Bales R. F. Small Groups, N.Y., Aknop F., 1965.

9- Charles Gaevin, Complementor Sity of Expectations in groups, the member worker contract, social work practice, N.Y., Columbia, Univ., Press, 1969.

١٠- محمد شمس الدين أحمد : خدمـــة الجماعـــة فـــي محيــط الخدمـــة الاجتماعية ، مؤسسة يدم المنثنية ، ١٩٨٦ .

11- Lawrence Shulman : Program in Group Work, 2nd Look in Oric of Grouped, William Schwartz and Serapis Zabla, N.Y. Columbia University Press, 1971.

١٢- عادل خطاب ، أنيس عبد الملك : برامج الجماعات ، بدون ناشر .

13- Alston, Margraret and J. McKinnon Jennifer : Social Work Field off Practice, Oxford, Unversity Press, 2001.

١٤- عبد المنعم هاشم : العمل مع الجماعات ، بدون ناشر ، ١٩٧٩ .

١٥- محمود حسن : خدمة الجماعة والشباب ، القاهرة ، مكتبة الحديثة ، ١٩٧٦ .

١٦- محمد عادل خطاب : النشاط الترويحى وبرامجه ، بدون ناشر ، ١٩٨٣ .

١٧- إبراهيم بيومى مرعى ، محمد البغدادى : الجماعات فى الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعى ، ١٩٨٦ .

١٨- إبراهيم بيومى مرعى : الجماعة كنسق اجتماعى ، فى عمليات الممارسة المهنية وتطبيقاتها فى خدمة الجماعة ، أعضاء هيئة التدريس ، قسم خدمة الجماعة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠١/٢٠٠٠ .

١٩- أعضاء هيئة التدريس بقسم خدمة الجماعة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، المهارات الإشرافية وتطبيقاتها فى خدمة الجماعة ، ٢٠٠١/٢٠٠٠ .

٢٠- السيد عبد الحميد عقبة : ممارسة طريقة العمل مع الجماعة ، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠٢ .

٢١- عبد الحميد عبد المحسن عبد الحميد : خدمة الجماعة ، أسس وعمليات ، القاهرة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ١٩٨٨.

٢٢- نعيمة محمد بدر ، عبد الفتاح صابر : سيكولوجية اللعب والترويح للعاديين وذوى الاحتياجات الخاصة ، القاهرة ، دار الكتب المصرية ، ٢٠٠٠ .

23- Bakeman R. and Brownlee J. R. : The Strategic Use of Paralled Play : A Sequential Analysis Child Development, 1980 .

24- Johnson, James E. and Ershler , J. : Development Trends in Preschool Play as a Function of Classrom Program and Child Gender, Child Development, 52, 1981.

٢٥- فؤاد البهى السيد : الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة ، القاهرة ، دار الكتاب العربى ، ١٩٧٥ .

الفهـــرس

الموضــــــوع	الصفحة
الفصل الرابع	١٦٥- ١٨٨
ديناميكية الجماعة	
الفصل الخامس	١٩١-٢٠٨
طريقة العمل مع الجماعات والمناقشة الجماعية	
* أنواع المناقشات الجماعية .	١٩٢
* حل المشــــــــكلات .	١٩٤
* الصعوبات التى تواجه المناقشات الجماعية .	٢٠٣
الفصل السادس	٢١٧- ٢٤٢
البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات	
* مفهوم البرنامج .	٢١٧
* أهداف البرنامج .	٢١٨
* المبادئ التى تراعى عند وضع البرنامج .	٢١٩
* العناصر التى يقوم عليها وضع البرنامج .	٢٢١